



Universidade de Brasília – UnB

Faculdade de Direito

**O CUSTO DO DESENVOLVIMENTO: TERCEIRIZAÇÃO DE RISCO NAS
PLATAFORMAS DA PETROBRAS**

DÉBORA GEMIMA SILVA

BRASÍLIA

2013

Universidade de Brasília - UnB

Faculdade de Direito

DEBORA GEMIMA SILVA

**O CUSTO DO DESENVOLVIMENTO: TERCEIRIZAÇÃO DE RISCO NAS
PLATAFORMAS DA PETROBRAS**

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do título de bacharel em Direito pela
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília
– UnB.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo José Macedo de
Britto Pereira

BRASÍLIA

2013

DÉBORA GEMIMA SILVA

**O CUSTO DO DESENVOLVIMENTO: TERCEIRIZAÇÃO DE RISCO NAS
PLATAFORMAS DA PETROBRAS**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em
Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB, pela banca
examinadora composta por:

Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Britto Pereira (Orientador)
Universidade de Brasília

Prof. Dr. Sadi dal Rosso (Membro I)
Universidade de Brasília

Renata Queiroz Dutra (Mestranda – Membro II)
Universidade de Brasília

Aos meus pais, Elson e Marli, com todo o meu amor.

AGRADECIMENTOS

*“‘Ora (dizeis) ouvir estrelas! Certo
Perdeste o senso!’ E eu vos direi, no entanto,
Que, para ouvi-las, muita vez desperto
E abro as janelas, pálido de espanto...
E conversamos toda a noite, enquanto
A Via-Láctea, como um pátio aberto,
Cintila. E, ao vir do Sol, saudoso e em pranto,
Inda as procuro pelo céu deserto.
Dizeis agora: ‘Tresloucado amigo!
Que conversas com elas? Que sentido
Tem o que dizem, quando estão contigo’
E eu vos direi: ‘Amai para entendê-las!
Pois só quem ama pode ter ouvido
Capaz de ouvir e entender estrelas’”.*

Ouvir Estrelas – Olavo Bilac

O fim é sempre um começo. Com esse final que se inicia, quero agradecer, com todo o meu coração, cada um daqueles que contribuiu para que mais uma etapa da minha vida fosse concluída. Cada palavra, cada silêncio, cada abraço, cada sorriso: tudo foi de fundamental importância para que eu conseguisse conquistar essa vitória.

Em primeiro lugar agradeço a Deus, razão da minha existência. Seu amor incondicional e Sua misericórdia foram a minha força todas as vezes que eu quis desistir e quando as intempéries da vida cruzaram meu caminho. Seus olhos de amor e graça sondaram o meu coração concretizando os sonhos mais profundos e lançando fora todo o medo. Obrigada Pai! Como disse o salmista: *“Que darei eu a Ti por todos os benefícios que me tens feito?”*. Que eu seja sempre o reflexo da Sua bondade, compaixão, fidelidade e justiça.

Agradeço aos meus pais, Elson e Marli. Obrigada pela paciência, com uma dose dobrada nesses últimos meses, pela sabedoria, suas sábias palavras sempre me guiaram todas as vezes que eu nada conseguia enxergar. Por acreditarem em mim e saberem que eu

conseguiria antes mesmo que começasse. Pela presença certa em todos os momentos, principalmente durante esses cinco anos. As conquistas, as perdas, o desespero: vocês compartilharam comigo com todo o amor que só pais tão excepcionais poderiam fazer. Obrigada pelo incentivo, a torcida de vocês me fez, e fará, ir muito longe. Obrigada por todo tudo e por todas as orações em meu favor. Eu amo vocês incondicionalmente!

Ao meu irmão, Daniel, gêmeo de outro dia. Compartilhou comigo duros momentos, mas dividiu também o melhor deles até aqui, sendo a primeira pessoa a receber a notícia de que eu havia entrado na UnB. Você me fez enxergar que ninguém é feliz sozinho, obrigada por não me deixar ser filha única, com você é muito mais divertido. Você é um amigo que Deus escolheu pra mim e, como já te disse, tudo que Ele faz é perfeito, te amo!

À irmã, que por acaso do destino veio de outros pais: Nájla. Quando te liguei pra falar do resultado do vestibular e você chorou de felicidade do outro lado da linha, eu vi quanta sorte eu tenho por ter alguém tão maravilhoso na minha vida. A sua cumplicidade é incomparável! Obrigada por estar comigo desde sempre e, certamente, para sempre. Eu te amo prima-irmã!

“Para conhecermos os amigos é necessário passar pelo sucesso e pela desgraça. No sucesso, verificamos a quantidade e, na desgraça, a qualidade”. Ao longo desses cinco anos, pude verificar que os meus são os melhores! Vocês foram fenomenais! Tornaram tudo mais fácil. Obrigada pelos ouvidos, pelos conselhos, tortos ou sábios, pelos abraços, pelo coração: não conseguiria sem esse suporte. Aos “velhos amores de ainda e sempre”: Fabíola, Daniel Luciano, Amanda, Raíra, Marcella, Davi, pessoal da QnJ 38, os atuais e os ex’s, Lorena, mesmo longe está tão perto, André, Jussania, meninas do Leonardo da Vinci, meninas do cursinho: de alguma forma vocês foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

À Luciana, que se foi levando uma parte de mim. Agora entendo o significado da afirmação de Quintana: *“A amizade é um amor que nunca morre”*.

Aos novos, meus queridos *Bilscoitos*. Minha passagem pela UnB não teria a menor graça sem vocês. Obrigada pelas gargalhadas de fazer a barriga doer, pelos dias de *imagem e ação*, de karaokê, mas também pelos dias de “estudo”, pelo cuidado, pela preocupação, pelo companheirismo. Cada um de vocês me marcou de uma maneira única, os levarei no meu coração pra sempre.

À minha família, que sempre intercedeu e torceu por mim. Minhas primas lindas, Priscila, Tassyla, Bruna, Silvinha, vocês são únicas! Tenho orgulho de fazer parte dessa

loucura. Meus primos e tios, sempre carinhosos, esperando com o mesmo anseio pelos resultados. Aos meus avós, pelas raízes fortes e profundas que firmaram meu crescimento. Eu amo vocês.

Às meninas da PGR, vocês são ótimas! Obrigada pela paciência, conselhos, risadas, festinhas, lanches da tarde, enfim, tudo! O aprendizado foi muito além do Direito.

À querida Renata, que com tamanha solicitude atendeu meu pedido de ajuda, mesmo em meio à finalização de sua dissertação de mestrado. Obrigada pelo zelo e empenho no auxílio da construção dessa monografia.

Ao professor Ricardo, agradeço pela disponibilidade, atenção, paciência, cordialidade e responsabilidade ao orientar-me na composição deste trabalho.

A todos que de alguma maneira contribuíram para essa conquista, meu muito obrigada!

“A colheita é comum, mas o capinar é sozinho.”

O Grande Sertão Veredas
Guimarães Rosa

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo principal a análise da precarização das relações de trabalho, no curso do desenvolvimento dos modelos de produção, pautada na obtenção de lucro a qualquer custo, sob a égide do Estado neoliberal. Na primeira parte, busca-se compreender o valor social do trabalho para o homem e as implicações decorrentes dessa valoração, expondo-se, a seguir, o surgimento do modelo fordista de produção, a sua derrocada com a crise de 1970 e o nascimento da acumulação flexível e da terceirização. Em sequência, faz-se um panorama geral do ordenamento jurídico trabalhista vigente referente à regulação das relações trilaterais de trabalho. Por fim, em um breve relato, analisam-se os aspectos gerais da empresa de processo contínuo, com a posterior apresentação de um estudo de caso utilizado como ilustração para demonstrar a crescente precarização das condições de trabalho nas plataformas da Petrobrás e a responsabilidade das empresas quanto à integridade psicofísica dos trabalhadores. Sob a luz da Constituição, firma-se o direito fundamental ao trabalho digno e a necessidade de normas que concretizem a sua plenitude, além da apreciação da pretensa inovação trazida pelo projeto de Lei 4.330, de 2004.

PALAVRAS-CHAVE: MODELO DE PRODUÇÃO; PRECARIZAÇÃO; TERCEIRIZAÇÃO; RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR; DIREITOS SOCIAIS.

ABSTRACT

The main goal of this paper is to analyze the worsening of the labor relations in the production models development driven by profit at any costs, under the Neoliberal State protection. In the first section, it seeks to understand the social value of labor for man and the resultant implications of that valuation. Next, it shows the emerging fordist production structure, it's overthrow with the 1970's crisis and the birth of flexible accumulation and outsourcing. After that, it creates an overview of the current labor law concerning the regulation of trilateral work relations. Finally, there is a brief analysis in the general aspects of continuous process companies. A field research presentation is used as an illustration in order to demonstrate the growing worsening of work conditions at the Petrobras oil platforms. Also, it indicates the companies' responsibility regarding workers psychophysics integrity. Enlightened by the constitution, the fundamental right of decent work is established along with laws that materialize its fullness, addition to assessing the pretentious innovation brought by the bill 4.330 from 2004.

KEY-WORDS: PRODUCTION MODELS; WORSENING; OUTSOURCING; EMPLOYERS' ACCOUNTABILITY; SOCIAL RIGHTS.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACP – Ação Civil Pública

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

CCB – Código Civil Brasileiro

CCQ - Círculo de Controle de Qualidades

CIPA – Comissão Interna de Modernização

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

EPI – Equipamento de Proteção Individual

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OPEP – Organização dos Países Exportadores de Petróleo

PBQP - Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade

PL – Projeto de Lei

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UNB – Universidade de Brasília

SUMÁRIO

O CUSTO DO DESENVOLVIMENTO: TERCEIRIZAÇÃO DE RISCO NAS PLATAFORMAS DA PETROBRAS.

1. INTRODUÇÃO	14
2. CAPÍTULO 1 - O TRABALHO NA ESTRUTURA SOCIAL E O SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO	16
I. O VALOR SOCIAL DO TRABALHO.....	16
II. O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO SER SOCIAL ..	22
III. DO MODELO FORDISTA DE PRODUÇÃO À CRISE DE 1970: O INÍCIO DA REESTRUTURAÇÃO DO CAPITAL.	26
IV. MODELO TOYOTISTA DE PRODUÇÃO: A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E O SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO	32
V. A TERCEIRIZAÇÃO COMO PARADIGMA ENSEJADOR DA PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO TRABALHISTA	38
3. CAPÍTULO 2 - NORMATIZANDO A TERCEIRIZAÇÃO	43
I. TERCEIRIZAÇÃO À BRASILEIRA	43
II. REGULAÇÃO NORMATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO	49
4. CAPÍTULO 3 - TERCEIRIZAÇÃO NA PETROBRÁS, POLO DE MACAÉ – RIO DE JANEIRO: O CASO DALMO LUIZ DA SILVA	55
I. ASPECTOS GERAIS	55
II. TERCEIRIZAÇÃO DE RISCO	59
III. O CASO DALMO LUIZ DA SILVA	64

a) Considerações metodológicas	64
b) Estudo de caso	68
c) E a responsabilidade?	71
c.1) A responsabilidade pelas verbas trabalhistas devidas ao trabalhador terceirizado	72
c.2) Responsabilidade pela reparação de dano decorrente de acidente de trabalho envolvendo trabalhador terceirizado	75
IV. E OS OUTROS “DALMOS LUÍZES”? PL 4.330/04: UMA PERSPECTIVA DE MUDANÇA OU RETROCESSO SÓCIO-CONSTITUCIONAL?	81
5. CONCLUSÃO	98
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100

1. INTRODUÇÃO

Segundo afirmou John Ruskin, crítico de arte e crítico social britânico que viveu durante o século XIX, “a maior recompensa pelo nosso trabalho não é o que nos pagam por ele, mas aquilo em que ele nos transforma.”. O trabalho humano sempre teve um papel primordial no desenvolvimento socioeconômico da sociedade. As constantes transformações decorrentes da dinâmica social o moldaram segundo as características de cada época, levando a progressiva construção das forças produtivas. Apesar das variadas conjunturas em que fora inserido, o valor social inerente ao trabalho não pôde ser suprimido. Partindo desse fundamento, o objetivo deste trabalho é o de analisar o modelo de acumulação flexível no Brasil e suas consequências sobre o espaço intrafabril, especificamente na empresa petroquímica brasileira, a Petrobras.

Primeiramente, define-se a categoria trabalho como garantia fundamental e constitucional do ser social e sua influência no desenvolvimento das forças produtivas. Em seguida, vinculando-se a essa afirmação, analisa-se o papel do trabalho na sociedade capitalista bem como o seu desvirtuamento. Para situar o debate sobre o modelo de acumulação flexível, retoma-se os conceitos de fordismo e taylorismo, como surgiram e como se deu a crise que os extinguiram, levando ao surgimento do toyotismo. Buscou-se compreender a dinâmica do capitalismo, seu ciclo econômico, bem como as soluções empregadas para a manutenção da hegemonia do capital. Ainda, nessa primeira parte, aponta-se o nascimento da terceirização e sua transmutação em um processo precarizador das relações de trabalho.

A terceirização, como processo de trabalho hoje firmado, foi delineada para conceder flexibilidade ao processo produtivo, orientada a novos níveis de produtividade e qualidade. Porém, esses novos patamares foram alçados à custa da mitigação dos direitos trabalhistas e da precarização das condições de trabalho, colocando à margem do sistema de produção os próprios produtores. Já no espaço extrafabril, a terceirização tem gerado um crescimento vertiginoso do mercado informal de trabalho, com a precarização dos vínculos empregatícios e com o aumento de trabalhadores autônomos, em sua maioria, prestadores de serviços terceirizados para as grandes empresas.

O segundo capítulo induz a compreensão de como ocorreu o fenômeno da terceirização no Brasil e as limitações impostas pelo contexto social, econômico e cultural à

época. Financiado pelo “milagre econômico”, houve um significativo desenvolvimento industrial, alavancado pelos investimentos nos setores de siderurgia, geração de energia e indústria petroquímica, dando papel de destaque a Petrobras.

É nesse contexto de franco desenvolvimento que a maior estatal brasileira passou a utilizar-se da terceirização como solução mais fácil após a implementação de um novo modelo de organização, coincidente com a desregulamentação do setor. Por reduzir custos, a crescente prática mostrou-se eficaz no ambiente fabril. A consequência direta dessa implementação foi o aumento do número de acidentes, de contratos de trabalho ilegais e da mão de obra disponível.

Nessa perspectiva, faz-se um diagnóstico do quadro justabalhista vigente, passando pela evolução do ordenamento legal e concluindo pela carência de normas abrangentes e específicas que regulem mais intimamente esse fenômeno da produção pós-fordista.

Por fim, o terceiro, e último capítulo, centraliza-se na análise de um caso de acidente de trabalho ocorrido na plataforma da Petrobras, localizada no polo de Macaé, município do Estado do Rio de Janeiro. A escolha do caso, feita aleatoriamente, foi realizada por meio da ferramenta de busca presente no sítio do TST. O objetivo do exame de um acidente de trabalho em específico é levantar questionamentos referentes à implantação do novo modo de produção, qual seja o toyotista, e a repercussão de suas consequências diretas na vida do trabalhador.

A relação entre terceirização e segurança do trabalho foi um dos pontos suscitados, pois, em uma relação atípica pela sua trilateralidade, a dúvida de quem deve ser responsabilizado pelos danos gerados à classe operária leva à constante negligência quanto à observância das normas de segurança do trabalho.

As considerações finais lançam o olhar sobre o Projeto de Lei 4.330, de 2004, sob a luz dos direitos sociais constitucionalmente previstos como garantidores das condições dignas de trabalho, haja vista elas constituírem objetivos dos direitos dos trabalhadores, pois, é por seu intermédio que eles alcançam a melhoria da condição social, conforme versa o art. 7º, *caput* da Constituição, configurando e norteando todo o conteúdo das relações trabalhistas.

2. CAPÍTULO 1 - O TRABALHO NA ESTRUTURA SOCIAL E O SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO

I – O VALOR SOCIAL DO TRABALHO

O juízo de valor é algo intrínseco na natureza humana. Em todo tempo estamos observando o mundo que nos circunda e emitimos quase que simultaneamente uma sentença. Essa valoração instintiva carrega em si outra série de fatores, já dantes valorados, que compõem o indivíduo julgador. Gabriela Neves Delgado afirma que “valor é sempre valor pra alguém. Valor – pode dizer-se – é a qualidade de uma coisa, que só pode pertencer-lhe em função de um sujeito dotado com uma certa consciência capaz de a registrar”¹. Ela aponta ainda:

“O valor, enquanto maneira de ser, identifica o caráter e as próprias escolhas do homem em relação à sua vida. Isso significa que o ato de vontade do homem se revelará no mundo dos fatos conforme determinado valor. [...] Pode-se afirmar, portanto, que a essência do homem, enquanto ser humano, é revelada por meio dos valores capitaneados em sua vida cotidiana”².

Assim, entende-se que o valor é a base para as decisões do homem. Ele é construído, desde o seu nascimento, por valores recebidos, primeiramente, de seus pais. Quando passa a interagir socialmente, mais carga valorativa lhe é entregue. No decorrer da vida, a bagagem qualitativa aumenta, contribuindo para a construção social do indivíduo, implicando diretamente em seu comportamento frente aos outros seres humanos. Pelo ser social que é, o homem sempre buscou identificação com seus pares. Aquilo que é diferente causa estranhamento. O indivíduo busca no outro um espelho que, muitas das vezes, é encontrado ao se compartilhar valores.

Porém, a simples inserção em uma comunidade não é satisfatória. Sempre houve a necessidade de se sentir parte efetivamente integrante de algo, com o exercício de um papel definido. Delgado leciona:

“O indivíduo é compreendido como um ser social: sua manifestação vital é expressão e confirmação da vida social, porque a vida individual e a vida genérica do homem não são diferentes, embora a vida individual seja um modo especial ou mais geral de vida genérica (Marx, 1974b).

¹ HESSEN, 1980, p.47, *apud*, DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p.86.

² *Idem*. p.84

Na compreensão da identidade social do homem é indissociável o conceito de trabalho humano, já que o ser social revela-se potencialmente pelo trabalho”³.

Também, nesse sentido, é válido o resgate de algumas ponderações feitas por Marx acerca do trabalho. O filósofo afirma que:

“O trabalho, como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade – é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza, e, portanto, de manter a vida humana.”⁴.

“O trabalho é, por isso, primeiramente uma exteriorização determinada, particular, do homem, da mesma maneira que o seu produto também é apreendido como um produto determinado – riqueza que cabe mais ainda à natureza que a ele próprio”⁵.

No mesmo viés, leciona Sergio Lessa:

“O trabalho é, pois, a categoria fundante do mundo dos homens porque em primeiro lugar, atende à necessidade primeira de toda sociabilidade: a produção dos meios de produção e subsistência sem os quais nenhuma vida social poderia existir. Em segundo lugar, porque o faz de tal modo que já apresenta, desde o seu primeiro momento, aquela que será a determinação ontológica decisiva do ser social, qual seja, a de que, ao transformar o mundo natural, os seres humanos também transforma a sua própria natureza, o que resulta na criação incessante de novas possibilidades e necessidades históricas, tanto sociais como individuais, tanto objetivas quanto subjetivas”⁶.

O que se conclui é que o trabalho é o ponto de partida para que os homens se transformem e se relacionem com outros homens, com o ambiente, para que adquiram a capacidade de reagirem a diferentes situações. Essa “teia” social gera a continua construção e evolução⁷ da sociedade. Nessa esteira, Segadas Vianna, ao fazer uma análise histórica do desenvolvimento do trabalho até a Idade Moderna, afirma que no século XVI “a identidade de profissão, como força de aproximação entre homens, obrigava-os pra assegurar direitos e prerrogativas, a se unir, e começarem a repontar, aqui e ali, as corporações de ofício ou ‘Associações de Artes e Misteres’”⁸.

Essa necessidade de associação e inserção social perpetuou-se ao longo dos anos. Corroborando tal entendimento, Ricardo Antunes afirma que “[...] Isso permite a Lukács afirmar que ‘só poderei falar razoavelmente em ser social quando entendermos que sua gênese, seu elevar-se em relação à sua própria base e a aquisição da autonomia, se baseia no

³ IANAMOTO, 2001, p.. 37-38, *apud*, DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr,2006,p.86

⁴ MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: DIFEL, 1982, Vol.. 1, 7ª ed. p. 50

⁵ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 101.

⁶ LESSA, Sérgio. *Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2007. p.142.

⁷ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr,2006,p.135

⁸ Eugenio Botija, 1948 *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho, volume 1*. São Paulo, 200: LTr, p. 31.

trabalho, na realização contínua de posições teleológicas”⁹. O autor, utilizando-se de Marx¹⁰, vai além:

“Por meio do trabalho, da continua realização de necessidades, da busca da produção e reprodução da vida societal, a consciência do ser social deixa de ser epifenômeno, como a consciência animal que, no *limite*, permanece no universo da reprodução biológica.

[...]

Nesse processo de auto realização da humanidade, de avanço do ser consciente em relação ao seu agir instintivo, bem como do seu avanço em relação à natureza, configura-se o *trabalho como referencial ontológico fundante da práxis social*”¹¹.

No momento em que o homem se deu conta de que sua força produtiva poderia ser valorada não mais apenas socialmente, mas também monetariamente, a estrutura social sofreu mudanças. Após séculos de submissão laboral, como a escravidão e servidão, por exemplo, na qual o indivíduo não poderia dispor da forma que bem lhe aprouvesse da sua força de trabalho, surge o trabalho livre, no sentido jurídico, como afirma Godinho Delgado: “Ora, a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia)”¹².

Marx afirma que a negociação da força de trabalho está pautada na liberdade que o trabalhador tem em transacioná-la. Em suas palavras:

“Para transformar dinheiro em capital, o possuidor de dinheiro precisa encontrar, portanto, o trabalhador livre no mercado de mercadorias, livre no duplo sentido de que ele dispõe, como pessoa livre, de sua força de trabalho como sua mercadoria, e de que ele, por outro lado, não tem outras mercadorias para vender, solto e solteiro, livre de todas as coisas necessárias à realização de sua força de trabalho”¹³.

Para que haja a transformação do dinheiro em capital, deve existir, primeiramente, a liberdade do alienante sobre si próprio, porém, Marx acrescenta que o vendedor da força de trabalho também deve ser livre dos meios de produção, ou seja, alienado delas. Dessa forma, há a configuração de uma nova subjugação: a da dependência econômica.

Juntamente com a introdução da concepção de trabalho, um novo sistema de acumulação de riquezas, sob a égide do Estado Liberal, foi gerado. Com a saída dos servos

⁹ Lukács, 1980, p.9 *apud* ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 138 e 139.44

¹⁰ Karl Marx afirmou em *Manuscritos econômico-filosóficos*: “A atividade vital consciente distingue o homem imediatamente da atividade vital animal. [...] Eis porque a sua atividade é atividade livre. O trabalho estranhado inverte a relação a tal ponto que o homem, precisamente porque é um ser consciente, faz da sua atividade vital, da sua *essência*, apenas um meio para sua *existência*.”

¹¹ *Idem. Ibidem.*

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 86.

¹³ MARX, Karl. *O Capital: Crítica da Economia Política*. Tradução de Régis Barbosa e Flávio R. Kothe. Vol. I, Tomo I. São Paulo: Abril Cultural, 1983, p. 287.

dos feudos, um aumento demográfico considerável pôde ser observado. A comercialização dos excedentes produtivos, somada ao desencadeamento de outros fatores sociopolíticos, proporcionou a formação dos *burgos*, que abrigaria a classe emergente denominada *burguesia*, a nova detentora da acumulação de capital.

Considerando que o acúmulo de trabalho é o acúmulo de capital, Marx teoriza: “[...] a acumulação do capital aumenta a divisão do trabalho, a divisão do trabalho aumenta o número de trabalhadores, inversamente, o número de trabalhadores aumenta a divisão do trabalho, assim como a divisão do trabalho aumenta o acúmulo de capitais”¹⁴.

O novo delineamento da estrutura social levou a primeira grande revolução dos modos de produção: a Revolução Industrial, cuja qual principal característica é a introdução da automação no processo produtivo. O mercantilismo incipiente deu lugar ao capitalismo industrial. As máquinas, que eram movidas pela força hidráulica e pela energia a vapor, substituíram o emprego das ferramentas. Nesse ponto observa-se um retrocesso da liberdade laboral: o trabalhador deixou o lugar de produtor para ocupar o de operante de máquinas. A liberdade e autonomia, outrora reivindicadas com a saída dos feudos, foram aplacadas em favor do ritmo maquinário. Aplicando a este contexto, Karl Marx afirmou que “não se levou em conta ainda esta grande diferença: até que ponto os homens trabalham *com* máquinas, ou até que ponto eles trabalham *como* máquinas”¹⁵.

O trabalhador sofreu grandes perdas, conforme leciona Bresciani:

“A *representação do tempo* regido pela natureza perde-se e junto com ela a medida do tempo relacionada às tarefas cíclicas e rotineiras do trabalho. Se desfaz um ajuste entre o ritmo do mundo físico e as atividades humanas, o que implica a dissolução de uma relação imediata, natural e inteligível de compulsão da natureza sobre o homem. Perda que implica a imposição de uma nova concepção de tempo: abstrato, linear [...] Tempo a ser produtivamente aplicado, que se define como tempo do patrão – tempo do trabalho, cuja representação aparece como imposição de uma instância captada pelo intelecto, porém presa a uma lógica própria, exterior ao homem, que o subjuga. [...].

Na *atividade do trabalho* uma outra perda. A unidade do homem com suas condições de produção e com a finalidade dessa produção definida pelas suas próprias e limitadas necessidades cinde-se numa dupla exterioridade: de extensões inorgânicas de seu corpo orgânico, as ferramentas se autonomizam materializando-se na máquina, vale dizer, tornando dispensável a arte de suas mãos; de finalidade da produção, o homem passa a ser uma das engrenagens de um processo que objetiva repor a própria produção. O trabalhador despojado das condições objetivas do trabalho é reduzido à mera subjetividade, à força de trabalho.

Os *sistemas de trabalho* com base em relações pessoais se desfazem substituídos pela impessoalidade das relações de mercado. O vínculo entre o mestre-artesão e seu aprendiz, certeza de trabalho, e aquisição de uma destreza específica e de uma

¹⁴ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 26

¹⁵ *Idem*, p. 32.

identidade profissional rompe-se; a relação patrão-operário tem um caráter puramente mercantil e sobre ela se erige uma representação que a coloca em uma instância transcendente ao homem – a lei da oferta e da procura inscrita na natureza das relações humanas –, que, produto da atividade intelectual, passa a ser interpretada como princípio férreo de ordenação do social”¹⁶.

A consequência direta dessas perdas foi aquilo denominado por Marx como alienação trabalhista¹⁷. Segundo o autor, o trabalhador:

“[...] se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a *valorização* do mundo das coisas aumenta em proporção direta a *desvalorização* do mundo dos homens. O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma *mercadoria*, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral”¹⁸.

Primeiramente, a venda da força produtiva pareceu ser a solução ideal para o desenvolvimento socioeconômico pessoal do trabalhador. Depois de anos de história de opressão por parte dos detentores do poder, o homem viu, na sua força natural, a oportunidade de crescimento e ascensão social. Contudo, a abundância de mão de obra gerou uma frustração coletiva. Como havia oferta demais, o trabalho passou a ser vendido por um valor ínfimo e a sujeição opressora retornou ao cotidiano dos recém-libertados. Segadas Vianna denominou como *liberdade teórica* a falsa possibilidade de “livre” exercício laboral. Segundo o autor:

“Teoricamente livre, o operário tornava-se cada vez mais dependente do patrão. O respeito à ordem e às leis naturais, entre as quais se encontra a liberdade, importava na garantia de cada um, dentro da medida de suas forças, impor sua vontade. [...]”

O trabalho livre era considerado como uma das mais marcantes comprovações da liberdade do indivíduo e, por isso, o Estado não deveria intervir, salvo no que se referia à fixação de normas básicas. Mas a liberdade de contratar não dava meios ao operário, premido pela fome, a recusar uma jornada que muitas vezes se estendia durante quinze horas, tendo miserável retribuição”¹⁹.

¹⁶BRESCIANI, Maria Stella Martins. *Metrópoles: As Faces do Monstro Urbano (as cidades no século XIX)*. Revista Brasileira de História. V. 5, nº 8 /9. 1984: São Paulo, p. 38. Disponível em: <http://www.anpuh.org/revistabrasileira/view?ID_REVISTA_BRASILEIRA=32> Acesso em 11 de novembro de 2013.

¹⁷ Segundo Jesus Ranieri (2001), a noção que Marx tem de alienação (*Entäusserung*) pode ser distinta da de estranhamento (*Entfremdung*). Porém, tais conceitos se encontram quando “é feita menção ao trabalho como atividade que, apesar de genérica, designa um embate entre o caráter social de desenvolvimento das capacidades humanas e a contradição que determina sua apropriação, o resultado de relações que dependem de um processo sedimentado em elementos sociais e econômicos de diferenciação entre apropriadores e produtores do trabalho. precisamente, a identificação entre alienação e estranhamento resulta de uma interação efetiva entre essas categorias sob as condições em que o trabalho é objetivamente apropriado: as referências às formas em que se encontram os homens sob o trabalho exteriorizado [...], seja no interior da atividade fabril, seja fora dela, são designadas pela categoria trabalho estranhado [...] porque é sob a determinação dessa categoria que se desenvolve o trabalho desde as formas mais rudimentares de instauração da propriedade privada. É somente no interior do estranhamento [...], por outro lado, que se desenvolve plenamente a possibilidade de supressão da forma de ser da propriedade privada, processo que instaura uma nova forma de alienação ou exteriorização [...]” Dessa forma, pelas limitações do trabalho desenvolvido e pelo sentido da palavra no contexto, utilizaremos as duas expressões, alienação e estranhamento, como sinônimas.

¹⁸ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 80.

¹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho, volume 1*. São Paulo, 2000: LTr, p. 88.

Karl Marx, em uma de suas obras, levanta o questionamento: “Como (...) o homem chegou ao ponto de *exteriorizar*, de estranhar [alienar] o seu *trabalho*? Como este estranhamento está fundado na essência do desenvolvimento humano?”²⁰. A necessária alienação veio como modo de subsistência dos trabalhadores. Tiveram que ceder mais uma vez àqueles que possuíam o domínio dos meios de produção, cabendo-lhes uma fatia mínima no resultado final. O autor, analisando a situação, afirma: “Tal como estranha de si a sua própria atividade, ele apropria para o estranho a atividade não própria deste”²¹.

Com o decorrer dos séculos o que se notou foi o agravamento da situação. O sistema capitalista se consolidou em cima da precarização da mão de obra operária, dando lugar a uma parcela populacional desmotivada e subestimada. Druck analisa esse panorama:

“[...] constata-se uma radicalização dos processos de concentração e centralização de capitais, o crescimento de oligopólios; cada vez mais se intensificam as fusões e incorporações de empresas, assim como, simultaneamente, se difundem micro, pequenas e médias empresas, com a formação de redes de subcontratação e a terceirização – exemplos claros da dispersão de capitais”²².

No mesmo sentido, Ricardo Antunes afirma:

“A alienação não é um aspecto da luta de classes: ela é a luta do capital para existir. [...] O processo de alienação é, portanto, vivenciado cotidianamente pelo trabalho, e a desalienação é parte imprescindível desse processo, é ‘a incessante rebelião da atividade contra a passividade, do se contra o sofrimento’”²³.

O autor ressalta ainda as consequências negativas advindas dessa conformação:

“Os conflitos tornam-se um problema social, mais do que uma questão empresarial, transcendendo o âmbito fabril e atingindo o espaço público e societal. Da explosão de Los Angeles, em 1992, às explosões de desempregados da França, em expansão desde o início de 1997, muitas manifestações de revolta contra os *estranhamentos* ocorreram entre aqueles que foram expulsos do mundo do trabalho e, consequentemente, impedidos de ter uma vida dotada de algum sentido. A desumanização segregadora, leva ainda segundo o autor, ao isolamento individual, às formas de criminalidade, à formação de *guetos* de setores excluídos, até as formas mais ousadas de explosão social, que, entretanto, ‘não podem ser vistas meramente em termos de coesão social da sociedade como tal, isoladas das contradições da forma de produção capitalista (que é produção de valor e de mais valor)’”²⁴.

A sociedade não é uma instituição abstrata desvinculada dos indivíduos, mas sim uma continuação destes. São eles que compõem a realidade a partir de seu trabalho. Dessa forma, o homem é a sua atividade, seus objetos, ele é uma extensão da natureza, incluindo a

²⁰ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 89

²¹ *Idem*. p. 87.

²² DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 12.

²³ Holloway, 1997, p.148 *apud* ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 132.

²⁴ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 132.

sociedade. Quando há uma desvalorização do trabalho empenhado pelos trabalhadores, seu papel frente à comunidade também será mitigado, levando ao enfraquecimento das relações sociais por eles estabelecidas.

II – O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO SER SOCIAL

José Afonso da Silva, ante a justificada dificuldade de se definir um conceito sucinto e pontual do que seriam os direitos fundamentais, atreve-se:

“[...] é reservada para designar, *no nível do direito positivo*, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. No qualificativo *fundamentais* acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais *do homem* no sentido de que todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados”²⁵.

Para Delgado, o conceito de direitos fundamentais apenas obteve importância e solidez, e a contemporânea consideração cultural, “com o advento da inovadora incorporação, em sua matriz, dos vastos segmentos socioeconômicos destituídos de riqueza que, pela primeira vez na História, passaram a ser sujeitos de importantes prerrogativas e vantagens jurídicas no plano da vida em sociedade.”²⁶. Ainda, segundo o autor, “esse fato decisivo e inédito somente iria ocorrer a partir da segunda metade do século XIX, na experiência principalmente europeia”²⁷.

Os direitos fundamentais possuem características intrínsecas a sua existência e a sua plenitude. As que mais se destacam são: a inalienabilidade, pois, não podem ser dispostos, transferidos ou negociados; a imprescritibilidade, uma vez que sua exigibilidade pode ser feita a qualquer tempo; a indisponibilidade, não podendo haver renúncia ou transação que fira sua essência. São também indivisíveis, pois, não há que se falar em fragmentação, mas sim em interseção permanente.²⁸. E, por fim, possuem historicidade, porquanto são “conquistas históricas, aquisições evolutivas socialmente criadas, direitos institucionalizados em uma

²⁵ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 2012, p. 176

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº2, 2007. Disponível em <<http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>> Acesso em: 14 de novembro de 2013.

²⁷ *Idem, ibidem*.

²⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 56 e 57.

sociedade improvável, complexa”²⁹. Essa última característica nos leva a concepção de *gerações de direitos*, empregada por Norberto Bobbio em sua obra *A Era dos Direitos*.

A alcunha *geração de direitos* foi utilizada pelo autor para explicar a construção do conceito de direitos fundamentais. Para o filósofo político:

“[...] os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas”³⁰.

Dentro dessa definição, o autor sistematizou em três etapas a evolução – gerações - do direito. A primeira abarca os direitos individuais negativos que são aqueles que visam garantir ao indivíduo proteção contra abusos do poder do Estado, impondo a este, uma obrigação de não fazer, buscando assegurar a liberdade individual. Os de segunda geração englobam os sociais, econômicos e culturais. Eles pretendem garantir condições mínimas para os excluídos, atingindo a igualdade real entre os indivíduos, daí também serem denominados de *direitos sociais*, fazendo necessária a prestação positiva por parte do Estado. Já os direitos de terceira geração abrangem aqueles pertencentes à coletividade, podendo estar ligados a todos os indivíduos – difusos – ou a grupos sociais – coletivos -, mas não podem ser exercidos individualmente. Eles objetivam a solidariedade.

Apesar de a teoria formulada Bobbio demonstrar de maneira satisfatória a concepção histórica dos direitos fundamentais, para alguns autores, a expressão *geração* traz a ideia de substituição de direitos e não de acoplamento. Por isso, cada vez mais se tem utilizado *dimensões de direitos*. Nesse sentido, Gabriela Delgado afirma:

“No entanto, acrescenta Bonavides que o processo de surgimento, oficialização e consolidação dos direitos fundamentais do homem em gerações de direitos, deu-se no curso histórico, mediante processo cumulativo e qualitativo e não por meio de evolução linear.

[...]

De toda forma, considera-se ser ainda possível a utilização da teoria das gerações porque, apesar das inúmeras críticas, a referida expressão é capaz de expressar o sentido de historicidade, típico dos direitos fundamentais”³¹.

O direito ao trabalho encontra-se, na classificação feita pelo autor, dentro da segunda geração, ou seja, é um direito de cunho social. Apesar dessa categorização, o direito ao trabalho comunica-se com as outras gerações, haja vista o trabalho não poder ser reduzido

²⁹ NETTO, Menelick de Carvalho. *Jurisdição Constitucional e Direitos Fundamentais*, Belo Horizonte, Del Rey, 2003, p.142.

³⁰ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. 11 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p.5

³¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 58.

apenas a sua execução, mas abrange também como ele se dá, com que meios e onde ele se dá, incidindo as garantias e direitos fundamentais em todo esse processo. Conforme supracitado, para que haja a sua plena efetivação, é necessária a providência, por parte da Administração Pública, de meios para que eles se concretizem. Nesse sentido leciona José Afonso da Silva:

“Assim, podemos dizer que os *direitos sociais*, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade

[..]

As normas que os definem, com eficácia imediata ou não, importam em obrigações estatais no sentido de proporcionar aos trabalhadores os direitos assegurados e programados. Toda atuação em outro sentido infringe-as”³².

A Constituição brasileira de 1934 foi pioneira em elencar, de maneira expressa, os direitos sociais, mais especificamente, os direitos trabalhistas. Ela “prescreveu normas heterônomas trabalhistas”³³, concedendo, em um contexto pós-República Velha de superexploração da mão de obra e rígido controle pelos detentores dos meios de produção no ambiente de trabalho, suporte para que os trabalhadores lutassem pelos seus direitos em contrapartida à ordem estabelecida, caracteristicamente opressora.³⁴

Apesar da curta vigência, haja vista, em 1935, Getúlio Vargas ter decretado Estado de Sítio no país, suspendendo seus efeitos, a Constituição de 34 foi importante pela inovação que trouxe para o ordenamento jurídico ao versar tão claramente sobre os direitos de segunda geração. Havia um capítulo especial intitulado “Ordem econômica e social” para listar tais direitos, com particular relevo aos fundamentais que disciplinam as relações laborais.

As constituições seguintes mantiveram, em maior ou menor grau, as conquistas sociais trabalhistas firmadas na Constituição de 1934. Porém, é indiscutível a importância da Constituinte de 1988. Ela consolidou, de forma expressa, um amplo leque de direitos sociais. Sobre esse novo paradigma constitucional, leciona Gabriela Neves Delgado:

“A nova Constituição da República inscreve-se como a mais substantiva Carta de Direitos produzida pelo constituinte do País, em toda a história política brasileira. Até topograficamente, a Carta de 88 evidencia a prevalência da pessoa humana em

³² SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 2012, p. 286-289.

³³ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 74.

³⁴ *Idem, ibidem*.

seu interior, certificando em seu frontispício, capítulos e normas iniciais, direitos de caráter individual e social, que ocupam o espaço aberto por todas as Cartas anteriores exclusivamente às entidades estatais da União, Estado, Distrito Federal e Municípios. É relevante, social e politicamente, essa distinção no tratamento jurídico, por se saber incompreensíveis o fato e o conceito de cidadania sem o instrumental e estatuto jurídico hábeis a lhes conferir consistência prática. O encorajamento jurídico da noção de cidadania é aspecto importante à sua efetiva configuração social”³⁵.

Godinho Delgado complementa:

“Nesse plano, por exemplo, o *principio da dignidade da pessoa humana* – com necessária dimensão social, da qual é o trabalho seu mais relevante aspecto –, ao lado do princípio da *subordinação da propriedade à sua função socioambiental*, além do *principio da valorização do trabalho e, em especial, do emprego*, todos expressam o ponto maior de afirmação alcançado pelo Direito do Trabalho na evolução constitucional dos últimos séculos.

No Brasil, esse ápice de afirmação constitucional encontra-se na Carta de 1988, como se sabe. Ali todos esses princípios, a par de outros também relevantes, espriam-se pelo corpo constitucional, conferindo uma das marcas mais distintivas de tal constituição perante as demais já existentes na História do País”³⁶.

A fim de dar continuidade a construção e evolução positiva do direito, tem-se enunciado modernamente o *principio da proibição de retrocesso social*. Tal princípio busca impedir que o legislador venha a retroceder naquilo que já foi concretizado. Essa proibição aponta para a dimensão negativa relativa aos direitos sociais de natureza prestacional, evitando, conseqüentemente, que os graus de consolidação de tais prerrogativas, uma vez alcançados, possam ser reduzidos ou eliminados. Nesse entendimento, versa Sarlet:

“Neste sentido, o reconhecimento de uma proibição de retrocesso situa-se na esfera daquilo que se pode chamar, abrangendo todas as situações referidas, de uma eficácia negativa das normas constitucionais. Assim, independentemente da exigibilidade dos direitos sociais na condição de direitos subjetivos a prestações sociais, no âmbito da assim designada eficácia negativa, o que este em causa é a possibilidade de, com base nas normas de direitos sociais, reconhecer posições subjetivas de caráter defensivo (negativo), no sentido de proibições de intervenção ou mesmo proibições de eliminação de determinadas posições jurídicas.

[...]

Como ponto de partida, é possível recolher a lição de Luís Roberto Barroso, que, aderindo à evolução doutrinária precedente, pelo menos no que diz com a literatura luso-brasileira, bem averba que, ‘por este princípio, que não é expreso, mas decorre do sistema jurídico-constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser absolutamente suprimido”³⁷.

³⁵ Godinho Delgado, 1992, p. 45-46 *apud* DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 78.

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº2, 2007, p. 14. Disponível em <<http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>> Acesso em: 14 de novembro de 2013.

³⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano*. p. 122 e 130. Em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/13602/007_ingowolfgang_sarlet.pdf?sequence=1> Acesso em: 15 de novembro de 2013.

Apesar do importante papel que esse princípio busca empreender, há de se observar que ele não é, seguramente, o único caminho para afirmar os direitos fundamentais sociais, contudo, também está claro que se trata de um importante veículo para assegurar, na esfera prestacional negativa, a proteção dos direitos sociais contra a sua eliminação e detração pelos poderes instituídos.³⁸

Ante o exposto, vê-se que a Constituição de 1988 apresenta novos padrões, no que tange ao direito fundamental ao trabalho digno, consolidando toda a construção histórica constitucional relativa principalmente aos direitos sociais. Ela retoma o conceito de direito fundamental do trabalho por meio dos “princípios, valores e fundamentos das ordens econômica e social, que sejam afirmativos da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.”³⁹, conferindo a ele o patamar de finalidade e objetivo na regulação da vida humana e social. Dessa forma, “esse plano normativo de regulação [...] assegura o mais elevado padrão de afirmação do valor-trabalho e da dignidade do ser humano em contextos de contratação laborativa pela mais ampla maioria dos trabalhadores na sociedade capitalista”⁴⁰.

Assim, Gabriela Neves Delgado afirma que “é nesse sentido que se destaca o papel do Estado quanto à regulamentação das questões do trabalho e de sua melhoria. Até mesmo porque a dimensão do valor da dignidade deve ultrapassar a seara individual para materializar-se também quanto ao aspecto social”⁴¹. Continua a autora:

“É o valor da dignidade, portanto, essencial para o trabalho humano sob qualquer uma de suas formas e em qualquer processo histórico. Por meio de sua projeção é que o homem redimensiona-se enquanto ser humano pleno, apesar de entregue à inexorabilidade do tempo da vida”⁴².

Dessa forma, entende-se que o princípio da dignidade da pessoa humana concentra o valor da sociedade no indivíduo, sendo esta o centro aglutinador dos direitos fundamentais e o fim do Estado.

III – DO MODELO FORDISTA DE PRODUÇÃO À CRISE DE 1970: O INICIO DA REESTRUTURAÇÃO DO CAPITAL

³⁸ *Idem*, p.148.

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº2, 2007, p. 27. Disponível em <<http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>> Acesso em: 14 de novembro de 2013.

⁴⁰ *Idem*, *ibidem*.

⁴¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr,2006,p.240

⁴² *Idem*, p. 242.

Partindo da observação do sistema de produção da fábrica onde trabalhava, Friederick Wislow Taylor pôde formular a *Gerência Científica do Trabalho*, teoria que serviu de arcabouço para a instalação do modo de produção taylorista. Segundo Graça Druck:

“[...] as condições históricas da época foram determinantes para que suas experiências e observações realizadas no chão da fábrica, tivessem respaldo de seus superiores e, acima de tudo, se transformassem num novo padrão de gestão e organização do trabalho, que correspondia às exigências de um novo momento do capitalismo no plano internacional e na sociedade norte-americana”⁴³.

David Harvey, também descreve como Taylor concebeu o novo sistema produtivo:

“[...] um influente tratado que descrevia como a produtividade do trabalho podia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento [...]”⁴⁴.

Um sistema de produção pautado na divisão criteriosa de tarefas, com “o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado, com o aproveitamento dos homens de modo eficiente”⁴⁵, pareceu ser, em um primeiro momento, uma opção viável, se não perfeita, para a maximização dos lucros e redução dos gastos.

Porém, foram justamente as características basilares do Taylorismo, “a obsessão pela perfeição dos movimentos dos operários somada à eliminação da discricionariedade do trabalhador na execução de suas tarefas”⁴⁶, que impossibilitaram sua implementação eficaz, pois, a expropriação do saber operário era o meio pelo qual a gerência científica pretendia fundar o controle do processo de trabalho, levando a uma grande insatisfação dos empregados.

De acordo com Graça Druck, “desde as primeiras tentativas de implantação do taylorismo houve resistência, mas é principalmente nos anos 10 e 20, quando ele se difunde por várias indústrias operárias que as mobilizações operárias se intensificam.”⁴⁷. A insatisfação continuou até o momento em que ficou insustentável manter o controle laboral. O declínio do Taylorismo foi ocasionado pelos mesmos sujeitos que lhe deu origem: os trabalhadores. Nesse entendimento, leciona Antunes:

⁴³ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 36.

⁴⁴ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p. 122

⁴⁵ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 38.

⁴⁶ MORAES, Paulo Ricardo Silva de. *Terceirização e precarização do trabalho humano*. Em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5382/008_74-4.pdf?sequence=1> Acesso em: 15 de novembro de 2013.

⁴⁷ Montgomery, 1985 apud DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 40

“Se o operário-massa foi à base social para a expansão do ‘compromisso’ social-democrático anterior, ele foi também seu principal elemento de transbordamento, ruptura e confrontação, da qual foram forte expressão os movimentos pelo controle social da produção ocorridos [...]”⁴⁸.

A imposição autoritária das propostas de Taylor, baseada na coerção, não convenceu os operários. Apenas quando vantagens reais foram apresentadas, puderam ser notados índices maiores de apoio a essa cultura do trabalho. Nesse contexto, é introduzido no sistema fabril o fordismo, que mostrou ser um aperfeiçoamento das ideias de Taylor.

O modelo fordista foi proposto por Henry Ford, em 1903, com a organização da *Ford Motor Company*. Ele “acentuou os métodos tayloristas de divisão de trabalho, garantindo não só altas taxas de produtividade, mas, sobretudo o controle da resistência operária”⁴⁹. Houve uma verticalização da estrutura da empresa. Segundo Harvey:

“[...] as inovações tecnológicas e organizacionais de Ford eram mera extensão de tendências bem-estabelecidas. [...] Ford também fez pouco mais do que racionalizar velhas tecnologias e uma detalhada divisão do trabalho preexistente, embora, ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, ele tenha conseguido dramáticos ganhos de produtividade.

[...]

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista”⁵⁰.

Ford conseguiu enxergar a necessidade de comunicação com a classe proletária. Ela estava no centro da produção fabril, dessa forma, para que houvesse sucesso, a sua cooperação era essencial, além de custear a manutenção de um sistema de rendimentos que permitia consumir os produtos aos quais produziam. A definição do dia de trabalho por Ford, composta por oito horas diárias, tinha como objetivo a disciplina dos trabalhadores para operarem máquinas e a divisão do tempo, para que pudessem se divertir e consumir, elevando as taxas de produção.

O fordismo criou, ao estabelecer a rotina trabalhista, uma linha de montagem, utilizando-se da mecanização associada e parcialmente automática. A esteira rolante levava o trabalho até o empregado, controlando o tempo e o movimento, influenciando diretamente no ritmo de produção. Agora, os empregados estavam sujeitos à máquina. Essa subordinação

⁴⁸ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial:2005, p.41.

⁴⁹ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização:paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. P. 52.

⁵⁰ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p.121.

criou o operário-massa: um funcionário completamente alienado do processo de fabricação, cabendo-lhe exercer apenas o que lhe foi imposto. Assim, a empresa fordista caracteriza-se por ser altamente burocratizada e baseada em uma organização verticalizada e hierarquizada, com a alta especificação laboral, cabendo a cada trabalhador o domínio de uma única parte do processo. Essa especificação exigida foi o baluarte do domínio social da produção e, conseqüentemente, do trabalhador.

A contribuição da classe operária se deu em detrimento da sua concepção como coletividade. Ford sabia que desestabilizando o “grupo trabalhadores” conseguiria controlá-los da maneira que precisasse. Druck versa:

“[...] o ‘império Ford’ para se estabelecer, precisou combinar o uso da tecnologia – a linha de montagem –, indissolivelmente ligada à gerência racional do trabalho, que exigiu a destruição do sindicalismo, em especial daquele que representava os ‘proprietários de ofício qualificados’, com formas atrativas de compensação aos trabalhadores, como os salários mais altos do que a média paga no mercado e benefícios sociais até então existentes”⁵¹.

A figura dos sindicatos existia, porém, era utilizada como um meio de integração da vontade dos empregadores com as “reivindicações” dos empregados. Eles serviam para conter a animosidade das fábricas, maquiando a real intenção dos donos dos meios de produção. Antunes, fala em “compromisso”:

“Por meio desses mecanismos de ‘compromisso’ foi se verificando durante o fordismo o processo de *integração* do movimento operário *social-democrático*, particularmente dos seus organismos de representação institucional e política, o que acabou por convertê-lo numa espécie de *engrenagem* do poder capitalista. O ‘compromisso fordista’ deu origem progressivamente à subordinação dos organismos institucionalizados, sindicais e políticos, da era da prevalência social-democrática, convertendo esses organismos em ‘verdadeiros cogestores do processo global de reprodução do capital’

[...]

Integrados pelos organismos sindicais e políticos social-democratas, que exerciam a representação do (ou sobre) os trabalhadores, ‘ao transformar a negociação em finalidade exclusiva de sua prática e ao ‘instrumentaliza-la’ como mecanismo do comando capitalista sobre o proletariado, o compromisso fordista acentuou os aspectos mais detestáveis dessa organização”⁵².

Havia tamanho controle social sobre os trabalhadores que o fordismo extrapolou o espaço fabril. O maior exemplo de negociações paliativas foi o *Welfare State*. Ele foi utilizado como meio de enfrentar a energização das exigências operárias, na busca por reaver a iniciativa, a participação e o controle sobre o trabalho e sobre as suas vidas. Graça Druck

⁵¹ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p.44

⁵² ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial:2005, p.39

afirma que o fordismo “acabou se tornando ‘matriz de outras modificações das forças sociais’, escapando de forma definitiva do controle de Henry Ford, após a promulgação do *New Deal*, por Roosevelt, e o novo ‘pacto social’ dele decorrente.”⁵³

Os sindicatos, quando apoiavam a política do Estado de bem-estar social, passavam a negociar os direitos sociais. Eles deixaram de ser um impasse para o sistema para serem contribuintes, juntamente com os trabalhadores, que, ao consumirem os produtos produzidos, inseriam-se no contexto econômico e social vigente. Apesar dessa relação socioeconômica estabelecida entre os principais atores da produção industrial, houve o desenvolvimento fervoroso de solidariedade entre os trabalhadores. Segundo Antunes:

“Na formulação de Bihr: ‘Foi então essencialmente *sem* e mesmo *contra* as organizações sindicais e políticas constitutivas do modelo social-democrata do movimento operário que as lutas proletárias da época se desenvolveram. Ademais, essas lutas se opunham a esse modelo em seu conjunto. Ao afirmarem a auto-organização do coletivo de trabalhadores em contra-poder permanentemente no próprio seio da empresa’, essas ações do mundo do trabalho resgatavam ‘as virtudes emancipatórias da auto-atividade dos trabalhadores’ [...] E, desse modo, opunham-se fortemente à perspectiva institucionalizada, central no caminho social-democrata”⁵⁴.

Dessa forma, podia se observar o corporativismo de classe, um vínculo por categoria profissional. Havia um sindicalismo vertical intra-fábrica. Os trabalhadores, por dividirem os mesmos problemas, acabavam por se identificarem, criando uma base de luta.⁵⁵

Não obstante tenha se sustentado por décadas, o fordismo, pela forma como propunha a interação trabalhista, começou a dar sinais de desgaste. Na década de 60, um movimento das minorias excluídas pôde ser observado. Essa minoria era composta por trabalhadores à margem do sistema produtivo nuclear. Os sindicatos, na medida em que atendiam aos interesses particulares de seus membros e abandonavam a consciência coletiva, corriam o risco de serem diminuídos, pela opinião pública, a grupos de interesse fragmentados que buscavam servir a si mesmos, e não a objetivos gerais.⁵⁶ Nesse viés Antunes pondera:

“No final dos anos 60 as ações dos trabalhadores atingiram seu ponto de ebulição, questionando os pilares constitutivos da sociabilidade do capital, particularmente no que concerne ao *controle social da produção*. Com ações que não pouparam nenhuma das formações capitalistas desenvolvidas e anunciavam os limites históricos do ‘compromisso’ fordista, elas ganharam ‘a forma de uma verdadeira revolta do operário-massa contra os métodos tayloristas e fordistas de produção, epicentro das principais contradições do processo de massificação. O taylorismo/fordismo realizava uma *expropriação intensificada do operário-massa*, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo de trabalho, que

⁵³ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. P. 46.

⁵⁴ BIHR, 1991, *apud* ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial:2005, p.43.

⁵⁵ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? metamorfoses no mundo do trabalho e dimensões da crise do sindicalismo*. IFCH/Unicamp, 1994, p. 58. Disponível em: < <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000074882>> Acesso em: 19 de novembro de 2013.

⁵⁶ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p.133.

se resumia a uma atividade repetitiva desprovida de sentido. Ao mesmo tempo, o *operário-massa* era frequentemente chamado a corrigir as deformações e enganos cometidos pela ‘gerência científica’ e pelos quadros administrativos.

Essa contradição entre autonomia e heteronomia, própria do processo de trabalho fordista, acrescida da contradição entre produção (dada pela existência de um despotismo fabril e pela vigência de técnicas de disciplinamento próprias da exploração intensiva da força de trabalho) e consumo (que exaltava o lado ‘individualista’ e ‘realizador’), intensificava os pontos de saturação do ‘compromisso fordista’. Acrescido, do aumento da contradição essencial existente no processo de criação de valores, que subordina estruturalmente o trabalho ao capital, de algum modo esse processo pode ser ‘suportável pela primeira geração do operário-massa, para quem as vantagens do fordismo compensavam o ‘preço’ a pagar pelo seu acesso. Mas certamente desse não foi o caso da segunda geração. Formada nos marcos do próprio fordismo, ela não se encontrava disposta a ‘perder sua vida para ganhá-la’: a trocar o trabalho e uma existência desprovida de sentido pelo simples crescimento de seu ‘poder de compra’, privando-se de *ser* por um excedente de *ter*. Em suma, a satisfazer-se com os termos do compromisso fordista, assumido pela geração anterior”⁵⁷.

Embora a crise tenha se originado na década de 60, com as intensas e frequentes manifestações trabalhistas que demonstravam o esgotamento do controle do capital sobre o trabalho, foi, em 1973, que o processo se desestabilizou por completo, levando à decadência.

A conjuntura da década de 70 era caótica. Pela incapacidade do capitalismo de conter suas contradições internas surgiu a crise do Estado de bem-estar social. Ricardo Antunes⁵⁸ enumera os principais pontos impulsores do esgotamento:

1. A “queda da taxa de juros” em decorrência da elevação do valor da força de trabalho, fruto das reivindicações iniciadas na década de 60;
2. “O esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção [...] Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
3. Detração da “esfera financeira”, haja vista ter ocorrido uma gradual desvinculação do capital produtivo e ascensão do capital financeiro;
4. Aumento na concentração de capitais em decorrência de fusões empresariais;
5. Crise no Estado de bem-estar social e seus elementos reguladores;
6. Aumento das privatizações, incompatíveis com o modelo fordista de produção, pela sua rigidez.

Acirrando o colapso do Estado de bem estar social, ocorre, na década de 70, a crise do petróleo. Durante a guerra árabe-israelense de 1973, a OPEP decidiu aumentar os preços do barril de petróleo e os árabes, embargar as exportações para o Ocidente. Segundo

⁵⁷ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial:2005, p. 41 e 42.

⁵⁸ *Idem*, p. 29 e 30.

Harvey, “as corporações viram-se com muita capacidade excedente inutilizável [...] em condições de intensificação da competição. Isso as obrigou a entrar num período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho”⁵⁹.

As revoluções trabalhistas já não possuíam o mesmo vigor do começo da década de 60. Elas foram enfraquecidas ante a impossibilidade de “consolidar formas de organização alternativas, capazes de se contrapor aos sindicatos e aos partidos tradicionais.”⁶⁰ Foram limitadas ao espaço fabril, não conseguindo criar estruturas adequadas para dar sustentação e perpetuarem-se.

Nessa medida, sem conseguir propor uma alternativa plausível contra a antiga forma de trabalho e modo de vida, abriu-se espaço para a implementação, por parte das mesmas forças dominantes, de um novo modo de produção, agora pautado em inovações tecnológicas e nas facilidades da globalização. Nesse sentido, versa Druck:

“[...] o enfraquecimento das resistências dos trabalhadores foi um elemento importante para abrir caminho a um movimento do capital que, na busca por soluções para resolver a crise, iniciou um processo de reestruturação produtiva, sustentado na crescente adoção da base tecnológica microeletrônica, nas novas políticas de gestão/organização do trabalho fundadas na ‘cultura de qualidade’ e uma estratégia patronal que visa cooptar e neutralizar todas as formas de organização e resistência dos trabalhadores”⁶¹.

No mesmo viés, Gabriela Delgado leciona:

“A ideologia neoliberal provocou, outrossim, a reestruturação do sistema capitalista, mediante o predomínio da circulação de capital financeiro e dos investimentos especulativos em face do capital produtivo.

[...] a mentalidade neoliberal globalizada fez nascer práticas individualistas, exarcebando sentimentos de competitividade no cotidiano das pessoas”⁶².

Dessa forma, o ambiente favorável proporcionou o nascimento de novas experiências no espaço fabril, na vida social e na política. Esses experimentos representaram os primeiros passos na mudança para uma cultura trabalhista de acumulação completamente diferente, integrada a um inovador sistema de regulamentação política e social⁶³.

IV – MODELO TOYOTISTA DE PRODUÇÃO: A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E O SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO

⁵⁹ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p.137.

⁶⁰ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial:2005, p.44.

⁶¹ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. P. 68.

⁶² DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização:paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. P. 55 e 56.

⁶³ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p.140.

Após o abalo da crise da década de 70, a busca por uma solução rápida e economicamente viável levou o mundo a conhecer o modo toyotista de produção, ou também denominado *acumulação flexível*. Segundo Harvey:

“[...] a acumulação flexível parece enquadrar-se como uma recombinação simples das duas estratégias de procura de lucro (mais-valia) definidas por Marx. A primeira, chamada de mais-valia *absoluta*, apoia-se na extensão da jornada de trabalho com relação ao salário necessário para garantir a reprodução da classe trabalhadora num dado padrão de vida. [...] Nos termos da segunda estratégia, denominada mais-valia *relativa*, a mudança organizacional e tecnológica é posta em ação para gerar lucros temporários para firmas inovadoras e lucros mais generalizados com a redução dos custos dos bens que definem o padrão de vida do trabalho. [...] Surge então um estrato altamente privilegiado e até certo ponto poderoso da força de trabalho, à medida que o capitalismo depende cada vez mais da mobilização de forças de trabalho intelectual como veículo para mais acumulação.

No final, com efeito, o que conta é o modo particular de combinação e de alimentação mútua das estratégias absoluta e relativa”⁶⁴.

Essa reestruturação capitalista “é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”⁶⁵.

Esse novo modelo de gestão e organização trabalhistas foi desenvolvido no Japão, mais uma vez dentro do espaço fabril, por Ohno, engenheiro da fábrica da Toyota, onde o processo foi primeiro implementado. Visto como opção rentável de restauração da produção capitalista e da hegemonia do capital pós-crise de 70, a acumulação flexível já estava muito antes em andamento na parte oriental do mundo. Nesse sentido Druck afirma:

“[...] ao mesmo tempo que se identifica, no final dos anos 60, o início da crise do fordismo nos Estados Unidos, o Japão (juntamente com a Alemanha Ocidental) já desponta como grande potência mundial. A maior parte dos estudos sobre a crise, na década de 70, já apontava o Japão como uma referência, principalmente em termos de gestão e organização da produção e do trabalho”⁶⁶.

Ao final da Segunda Guerra Mundial, o Japão se viu desolado e em desvantagem em relação aos outros países do globo. Com a necessidade de se reerguer, as empresas investiram em processos eficazes e lucrativos de produção, porém com limitações impostas pelo espaço e pela urgência. As empresas japonesas precisavam ser tão competitivas quanto às americanas.

O sucesso do toyotismo está baseado na sua principal característica: *empresa enxuta*. A empresa passa a concentrar na matriz apenas a atividade principal – fim -,

⁶⁴ *Idem*, p. 174 e 175.

⁶⁵ *Idem*, p.140.

⁶⁶ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. P.91

descentralizando em pequenas e médias empresas as atividades meio - acessórias. Isso leva a eficiência da empresa mãe, uma vez que todo foco e energia podem ser investidos na atividade final, ou seja, aquela que é verdadeiramente lucrativa. Segundo Antunes, “o padrão de acumulação flexível desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas etc”⁶⁷.

Por estar lastreada na redução de custos, de tempo e de espaço, a acumulação flexível mostra-se bastante objetiva. Há o predomínio do “trabalho polivalente, multifuncional, qualificado”⁶⁸ somado a descentralização trabalhista, com a horizontalização produtiva. Esse enxugamento da empresa leva o toyotismo a adotar metodologias características, tais como: o *kaizen* ou processo de aperfeiçoamento contínuo, nas quais os produtos são aprimorados a todo instante, e o *just-in-time*, segundo o qual os estoques devem ser reduzidos ao mínimo, sendo a produção e, conseqüentemente, a matéria-prima, ditada pela demanda direta do mercado. Para o controle de estoque e peças, utiliza-se o *kanban*, fichas de comando que controlam a entrada e saída dos produtos.

Um ponto que merece destaque é o grande envolvimento do trabalhador em todo processo produtivo, incluindo, muitas vezes, as decisões finais. Esse procedimento foi denominado por Antunes como *Círculos de Controle de Qualidade* e, segundo o autor, são:

“ [...] grupos de trabalhadores que são *instigados* pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava”⁶⁹.

Contudo, conforme observa Graça Druck, essa “autonomia laboral” evidencia a configuração de outro tipo de alienação trabalhista até então não observada: a intelectual. Para a autora, há “um sindicalismo de empresa como elemento chave de colaboração para neutralizar qualquer reação e oposição mais organizada dos trabalhadores”⁷⁰.

Além da captura da subjetividade⁷¹ trabalhista, intenta-se, com a apropriação do *savoir faire*, atingir o psicológico do operário, estimulando o trabalho em equipe, gerando, como consequência negativa, alto grau de competitividade por promoções, benefícios e salários. Por outro lado, para a empresa, há o estímulo na produção, na qualidade dos produtos

⁶⁷ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial:2005, p.52 .

⁶⁸ *Idem, ibidem*.

⁶⁹ *Idem*, p. 55.

⁷⁰ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. P.93.

⁷¹ Segundo Ricardo Antunes e Giovanni Alves: “o modo capitalista de produção pressupõe um envolvimento operário, ou seja, forma de captura da subjetividade operária pelo capital, ou, mais precisamente, da sua subsunção à lógica do capital (observando que o termo ‘subsunção’ não é meramente ‘submissão’ ou subordinação’, uma vez que possui um conteúdo dialético – mas é algo que precisa ser reiteradamente afirmado).” *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. In: *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio-ago, 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em: 02 de dezembro de 2013.

e há a “cooperação forçada”⁷², porquanto os empregados acabam por exercer controle intenso sobre a sua atividade e a dos seus colegas. Segundo Delgado:

“A prática e o incentivo de atividades em equipe, baseadas na interdependência entre os trabalhadores que a compõem, aguçam-lhes a competição e, paradoxalmente, o individualismo.

[...]

O empregado, imerso num mundo invisível de coação e premido pela necessidade de manter seu emprego, muda sua referência e percepção de identidade coletiva, diminuindo sua identificação com os sindicatos e aumentando-a com as empresas, cujos laços de dependência tornam-se mais sólidos que nunca”⁷³.

Nesse mesmo sentido, versam Dutra e Delgado:

“Na análise de Giovanni Alves, o novo nexos psicológico com o trabalho teria duas faces diversas: a captura da subjetividade no trabalho e a extensão de valores da produção para a vida, acarretando o que se denomina ‘extensão da produção e da ideologia produtivista à totalidade social’.

Alves identifica três mecanismos do processo de captura da subjetividade dos trabalhadores pelo capital: as novas formas de pagamento, as equipes de trabalho e o engajamento estimulado”⁷⁴.

Dessa forma, o que se observa é a descaracterização do valor social do trabalho, incentivando a individualidade em detrimento da coletividade, mais uma vez como meio de controle social. Nesse sentido, Antunes afirma que “os capitais utilizaram-se de expressões que de certo modo estiveram presentes nas lutas sociais dos anos de 1960, como *autonomia*, *participação social*, para dar-lhes outras configurações, muito distintas, de modo a incorporar elementos do discurso operário, porém *sob clara concepção burguesa*.”⁷⁵. Para David Harvey, “o individualismo exacerbado se encaixa no quadro geral como condição necessária, embora não suficiente, da transição do fordismo para a acumulação flexível”⁷⁶.

Com a implantação de princípios e métodos próprios, o toyotismo delineou uma nova forma de relação trabalhista. A defesa por uma empresa enxuta levou a diminuição do quadro de trabalhadores, gerando o denominado *desemprego estrutural*. Segundo Harvey, a acumulação flexível “parece implicar níveis relativamente altos de desemprego ‘estrutural’, rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista.”⁷⁷.

⁷² DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 123.

⁷³ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. P. 98.

⁷⁴ (Alves, 2011, p.105 *apud* DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *Obrigações constitucionais extrapatrimoniais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços nas relações de trabalho terceirizadas*. 2013. p. 18)

⁷⁵ ANTUNES, Ricardo. *O trabalho, Sua nova Morfologia e a era da Precarização Estrutural*. Revista Theomai, nº. 19, 1º semestre: 2009, p. 49. Disponível em: <<http://www.revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/ArtAntunes.pdf>>. Acesso em: 18 de novembro de 2013.

⁷⁶ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p.161.

⁷⁷ *Idem*, p. 141.

Diante da escassez de postos de trabalho formais, o autor afirma que “os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.”⁷⁸, notando-se um aumento do emprego da trabalho em tempo parcial, temporário e subcontratado.

A manifestação mais evidente desses “contratos de trabalho mais flexíveis” pode ser vista por meio da terceirização trabalhista. Segundo Delgado:

“A nova ênfase do processo produtivo, que se tornou hegemônica no tempo presente, pauta-se na especialização de bens e serviços e na otimização dos custos, passando a exigir das grandes empresas que instalem fórmulas redutoras e horizontais de organização do processo laborativo, sempre com vistas ao aumento dos lucros e à competitividade no mercado. Estrutura-se, pois, o padrão produtivo toyotista, mediante a legitimação de um novo conceito de empresa, designado de ‘empresa-magra’ ou ‘enxuta’, decorrendo desse fato a instituição de relações de trabalho trilaterais, produtos do fenômeno conhecido como terceirização”⁷⁹.

A horizontalização observada na acumulação flexível pode ser considerada o estandarte para o sucesso do enxugamento da empresa. Druck afirma que “é parte da estrutura produtiva da economia japonesa, uma relação de complementariedade entre as grandes empresas e as micros, pequenas e médias empresas. Estas últimas são indispensáveis para o sucesso do modelo.”⁸⁰. Nesse sistema de relações interempresariais há uma hierarquização exacerbada. A dependência configura-se com níveis salariais e qualificação trabalhistas mais baixos, acentuando a precarização da mão de obra. Antunes busca explicar a ocorrência da mitigação da mão de obra:

“não é tanto para economizar trabalho, mas mais diretamente, para eliminar trabalhadores. Por exemplo, se 33% dos ‘movimentos desperdiçados’ são eliminados em três trabalhadores, um deles torna-se desnecessário. A história da racionalização da Toyota mostra que sem aumentar trabalhadores alcança surpreendente aumento na sua produção. Todo o tempo livre durante as horas de trabalho tem sido retirado dos trabalhadores da linha de montagem, sendo considerado como desperdício. Todo o seu tempo, até o último segundo, é dedicado à produção”⁸¹.

Ainda, para o autor, nas palavras de Graça Druck:

“[...] há uma crise estrutural do capital e que a sua reorganização, através da acumulação flexível, sustenta-se no padrão toyotista de organização do trabalho, o que resulta numa intensificação do trabalho em grau inédito. E demonstra que, nos mais diversos setores de atividade – na indústria e nos serviços –, em países diversos, a flexibilização do trabalho tem levado a novas formas de estranhamento (alienação). Isso porque o conteúdo ideológico dessas novas práticas é consumido pelo ‘...culto de um **subjativismo** e de um ideário fragmentador que faz apologia ao

⁷⁸ *Idem*, p.143.

⁷⁹ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização:paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. P. 169.

⁸⁰ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. P.119.

⁸¹ Kamata, 1982, p.199 *apud* ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial:2005, p. 56.

individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social’.

[...]

Segundo Antunes, a **acumulação flexível** se fundamenta num padrão organizacional e tecnológico avançado, que implementa novas técnicas de gestão da força de trabalho, as quais buscam ‘...o ‘envolvimento participativo’ dos trabalhadores, em verdade uma participação manipulatória e que preserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado’⁸².

Dessa forma, a terceirização representa claramente esse novo regime de acumulação capitalista, haja vista agregar a flexibilização e a precarização nas relações trabalhistas. Segundo Antunes, o novo modelo “reinaugura um novo patamar de intensificação do trabalho, combinando fortemente as formas relativas e absoluta da extração da mais-valia.”⁸³. No mesmo sentido, Sadi dal Rosso afirma:

“[...]

O trabalho contemporâneo é herdeiro de uma jornada mais reduzida em número de horas trabalhadas, mas também de um grau de intensidade muito maior do trabalho do que em épocas anteriores. [...] O ritmo e a velocidade que o fordismo conseguiu imprimir ao trabalho são reproduzidos no toyotismo, que por sua vez procura, com uma pertinácia inquebrantável, corrigir sistematicamente os fatores de desperdício que aquele apresenta em decorrência de seu princípio de produção em massa e em grande escala.

[...]

Resumindo a forma como o sistema Toyota resolve a questão da intensidade, podemos afirmar que é um sistema que eleva o grau da intensidade a um ponto que nenhum outro sistema conseguiria jamais alcançar. Daí o seu sucesso e seu destino para além do território japonês e para além dos portões das fábricas dos automóveis”⁸⁴.

O autor elenca, ainda, os procedimentos pelos quais a intensidade do trabalho é aumentada, quais sejam:

“a) a redução do número da mão de obra empregada; b) a implantação do sistema de um operário-diversas máquinas; c) a implantação do sistema de um operário-diversas máquinas com operações diferentes; e d) e o controle da sistemática do trabalho através do sistema kanban. Tais instrumentos possibilitam reduzir o trabalho não produtivo ao mínimo possível e reter somente o trabalho que acrescenta valor”⁸⁵.

Essa técnica é condizente com os fundamentos da reestruturação capitalista assim como com os da política neoliberal, tendo esta, papel fundamental na concretização das mudanças na coordenação e organização do trabalho.

⁸² DRUCK, Graça. *FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: formas contemporâneas de dominação do trabalho*. Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 13 e 14. Disponível em < <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=270>>. Acesso em: 19 de novembro de 2013.

⁸³ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial:2005, p. 56.

⁸⁴ ROSSO, Sadi dal. *Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. Boitempo Editorial:2008, p. 68-69.

⁸⁵ *Idem, ibidem*.

V – A TERCEIRIZAÇÃO COMO PARADIGMA ENSEJADOR DA PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO TRABALHISTA.

Conforme assevera Ricardo Antunes:

“Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da ‘empresa enxuta’ merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de *menor* contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade”⁸⁶.

Com a reestruturação do capital, a flexibilização das relações trabalhistas foi consolidada. Como supracitado, a terceirização é a manifestação mais aparente dessa concretização. Contudo, apesar de ter sido evidenciada na era pós-fordista, ela possui seu berço entre os séculos XVI e XVII, nos quais havia a prática do *putting-out system*: o comerciante fornecia as matérias-primas e as ferramentas necessárias para produção aos camponeses e eles produziam ou semi-produziam a mercadoria desejada. Segundo Moraes, “a subcontratação, naquele período, tinha como objetivo contornar as regras de organização tradicional das profissões, tais como as Corporações de Ofício, uma vez que os subcontratados eram camponeses e estavam, portanto, fora do âmbito da estruturação urbana das Guildas”⁸⁷.

Assim como na Antiguidade, a terceirização mostrou-se como “escape” para os trabalhadores que ficaram à margem do sistema produtivo com o advento do Toyotismo. Contudo, conforme afirma Barros:

“Não acreditamos possa a terceirização constituir uma solução para todos os problemas empresariais. A terceirização requer cautela do ponto de vista econômico, pois implica planejamento de produtividade, qualidade e custos. Os cuidados devem ser redobrados do ponto de vista jurídico, porquanto a adoção de mão de obra terceirizada poderá implicar reconhecimento direto de vínculo empregatício com a tomadora de serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária dessa última, quando inadimplente a prestadora de serviços”⁸⁸.

Apesar de das preocupações suscitadas serem relevantes, há uma maior: os trabalhadores. Segundo Viana, em uma análise de um estudo feito pelo DIEESE, “envolvendo 40 empresas terceirizadas do ABC, apontavam: em 72, 5% dos casos benefícios sociais inferiores; e em 67,5%, níveis salariais mais baixos. As jornadas eram mais extensas e as

⁸⁶ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial:2005, p.53

⁸⁷ Castel, 1998, p. 162-163 *apud* MORAES, Paulo Ricardo Silva de. *Terceirização e precarização do trabalho humano*. Em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5382/008_74-4.pdf?sequence=1> Acesso em: 15 de novembro de 2013.

⁸⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 358

condições de saúde e segurança mais precárias.”⁸⁹. O empregado é o ponto central dessa relação atipicamente trilateral. Pela definição de terceirização, fornecida pelo autor, entende-se o porquê da inquietação:

“Assim, quando falamos usualmente em terceirização, focalizamos um *outro* fenômeno, circunstancial e não estrutural, periférico e não central, embora também importante. Esse fenômeno, como se sabe, é a presença de um intermediário na relação entre o trabalhador e a empresa que lhe aproveita a força-trabalho.

O que esse intermediário quer não é a mesma coisa que o empresário quer. Ele não utiliza a força-trabalho para produzir bens ou serviços. Não se serve dela como valor de uso, mas como valor de troca. Não a consome: subloca-a.

O que ele consome, de certo modo, é o *próprio trabalhador*, na medida em que o utiliza como veículo para ganhar na troca. Em outras palavras, o mercador de homens o utiliza tal como o fabricante usa os seus produtos e como todos nós usamos o dinheiro.

[...] o mercador acaba fazendo alarde das virtudes de sua mercadoria – a mesma mercadoria que, ao comprar, ele deprecia, ofertando baixos salários”⁹⁰.

Para Graça Druck, “é possível afirmar que a resposta à crise do fordismo não só não resolveu a crise como a aprofundou”⁹¹. Houve o surgimento de novas necessidades que levaram a novas formas de mobilidade do capital e processos produtivos. Nesse sentido defende Harvey:

“Embora as raízes dessa transição sejam, evidentemente, profundas e complicadas, sua consistência com uma transição do fordismo para a acumulação flexível é razoavelmente clara, mesmo que a direção (se é que há alguma) da causalidade não o seja. Para começar, o movimento mais flexível do capital acentua o novo, o fugidio, o efêmero, o fugaz e o contingente da vida moderna, em vez dos valores mais sólidos implantados na vigência do fordismo. Na medida em que a ação coletiva se tornou, em consequência disso, mais difícil – tendo essa dificuldade constituído, com efeito, a meta central do impulso de incremento do controle do trabalho -, o individualismo exacerbado se encaixa no quadro geral como condição necessária, embora não suficiente, da transição do fordismo para a acumulação flexível [...]”⁹².

A resposta ao novo contexto socioeconômico instalado na época refletiu diretamente nas relações trabalhistas. Conforme alega Druck, “apesar do crescimento do desemprego e da redução dos postos de trabalho, a maioria dos pesquisadores franceses reafirma a centralidade do trabalho que, mesmo ausente, continua a ser tomado como referencia na construção das identidades sociais.”⁹³. Esse pode ser definido como o primeiro

⁸⁹ VIANA, Marcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito*. p. 13. Artigo resultado de pesquisas feitas com o apoio do CNPq. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp> Acesso em: 20 de novembro de 2013.

⁹⁰ *Idem, ibidem*.

⁹¹ DRUCK, Graça. *FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: formas contemporâneas de dominação do trabalho*. Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 12. Disponível em <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=270>>. Acesso em: 19 de novembro de 2013.

⁹² HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p.140.

⁹³ DRUCK, Graça. *FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: formas contemporâneas de dominação do trabalho*. Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 12. Disponível em <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=270>>. Acesso em: 19 de novembro de 2013.

grande impacto na classe operária. Em uma sociedade cujo o trabalho está no centro da vida social, a mitigação da relação trabalhista vai para além do direito e passa para o âmbito individual. A autora continua:

“Assim, no capitalismo flexível, as transformações no e do trabalho – e sua flexibilização – estão redefinindo a própria existência humana, cujo principal resultado é a perda de valor e de sentido na relação entre os próprios homens. A perda da lealdade e do compromisso mútuo, que só podem ser estabelecidos numa relação de longo prazo, as dificuldades de criar laços ou de definir o que tem valor duradouro numa sociedade do imediatismo, do aqui e agora, do presente contínuo configuram uma realidade em que os homens e mulheres-que-vivem-do-trabalho se fragmentam, se separam, se individualiza e, dessa forma, ficam ‘à deriva’”⁹⁴.

Observa-se, dessa maneira, uma fragilização dos laços sociais que antes eram estreitados no ambiente de trabalho. Materializando essa situação, Luís Flávio Godinho, em um estudo feito entre os trabalhadores da Refinaria de Landulfo Alves no Estado da Bahia, pôde observar a desfragmentação da classe operária. A análise consistiu em comparar os empregados efetivos, àqueles admitidos por intermédio de concurso público, e os empregados terceirizados:

“As principais conclusões desta pesquisa foram, as de que, os terceirizados tinham uma experiência segmentada, precária e excludente com o trabalho devido à instabilidade, aos laços frágeis com o labor, ao convívio precário com os petroleiros, a falta de uma política de integração da Petrobras, à forte precarização do trabalho a que eram submetidos”⁹⁵.

Nesse sentido, Norbert Elias mostra como a coesão grupal, ou no caso, a ausência dela, é o diferencial de poder, necessário para que se prolongue a discriminação:

“[...] a estigmatização, portanto, pode surtir um efeito paralisante nos grupos de menor poder. Embora sejam necessárias outras fontes de superioridade de forças para manter a capacidade de estigmatizar, esta última, por si só, é uma arma nada insignificante nas tensões e conflitos ligados ao equilíbrio de poder. Por algum tempo, ela pode entravar a capacidade de retaliação dos grupos dotados de uma parcela menor de poder, bem como sua capacidade de mobilizar as fontes de poder que estejam a seu alcance. Pode até ajudar a perpetuar, durante algum tempo, a primazia de status de um grupo cuja superioridade de poder já tenha diminuído ou desaparecido [...]”⁹⁶.

⁹⁴ SENNET, 1999 *apud* DRUCK, Graça. *FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: formas contemporâneas de dominação do trabalho*. Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 21-22. Disponível em <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=270>>. Acesso em: 19 de novembro de 2013

⁹⁵ GODINHO, Luis Flavio. Laços frágeis, labor trincado: interação, discriminações e conflitos entre trabalhadores da Refinaria Landulfo Alves. In: *Revista da RET*, Ano I, nº I, 2007. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/Godinho_RET01.pdf> p. 8. Acesso em: 01 de novembro de 2013.

⁹⁶ ELIAS, Norbert; SCOTSON, John L. *Os Estabelecidos e os Outsiders*. Trad. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Esditor: 2000, p.27.

Dessa forma, o estigma de anomia⁹⁷ passa a caracterizar o grupo oprimido, que sofre um crescente processo de deterioração de seu status social. Concomitantemente, a falta de coesão do grupo o impossibilita de revidar, tornando-o ainda mais suscetível aos estigmas, gerando assim, um efeito paralisante. Essa anomia leva a ausência de identificação sindical por parte dos terceirizados. Nas palavras de Graça Druck: “[...] a fragilidade e a insegurança no emprego determinam uma atitude de distanciamento frente à ação coletiva e às lutas sindicais, e ainda incentivam a busca por soluções individuais, o que tem dificultado – mas não impedido – a ação dos sindicatos”⁹⁸. Há um “solapamento da organização de classe trabalhadora e a transformação da base objetiva da luta de classes”⁹⁹.

Márcio Túlio Viana afirma que “ao se fragmentar, a empresa também fragmenta o universo operário; mas, ao se recompor, formando a rede, não o recompõe. Os terceirizados não se integram aos trabalhadores permanentes”¹⁰⁰. Pela característica do sindicato, que surgiu em um contexto de agregação de trabalhadores, quando ocorre o esvaziamento da fábrica, ele perde o foco, minando suas atividades. O autor também alude:

“Hoje, os trabalhadores – especialmente os terceirizados – vagam no espaço e no tempo. Vão e voltam, passando do emprego ao desemprego, ao subemprego e a um novo emprego, numa relação de permanente *curto-circuito*. É difícil identifica-los e reuni-los, pois o sindicato não tem a mesma plasticidade”¹⁰¹.

É o que se verifica do mencionado estudo feito por Luis Flávio Godinho, em depoimento prestado pelo ex-diretor do sindicato representante da categoria petroleira:

“Então, nosso objetivo inicialmente era que todos eles, todos empregados trabalhando na área da Petrobras, [fosse] sindicalizado no sindicato da Petrobras, como trabalhador de petróleo, num sindicato só. Mas havia uma discriminação grande, o próprio trabalhador da Petrobrás resistia, né, para que o trabalhador da contratada fosse sindicalizado no sindicato dele, pronto.

É ... a gente quando começou a organizar o trabalhador de contratada, a gente sofreu resistência na base, pessoas que não queriam que a gente gastasse energia no sindicato pra poder organizar trabalhadores terceirizados”¹⁰².

O autor conclui que “existia o receio da unificação trazer, [para o] lado dos Petroleiros, todos os problemas de condições de trabalho e vida dos terceirizados”¹⁰³. A

⁹⁷ Nas palavras de Elias: “(...) ao lhes negar a participação em seu próprio carisma grupal e suas normas, com conquistadores empurram os conquistados para a situação de pessoas anômicas aos olhos delas mesmas, e, ao mesmo tempo, desprezaram-nos por não obedecerem às normas que eles observam(...)” *Idem*, p. 47.

⁹⁸ DRUCK, Graça. *FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: formas contemporâneas de dominação do trabalho*. Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 15. Disponível em < <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=270>>. Acesso em: 19 de novembro de 2013.

⁹⁹ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p.145.

¹⁰⁰ VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito*. p. 18. Artigo resultado de pesquisas feitas com o apoio do CNPq. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp> Acesso em: 20 de novembro de 2013.

¹⁰¹ *Idem*, p. 19.

¹⁰² GODINHO, Luis Flavio. Laços frágeis, labor trincado: interação, discriminações e conflitos entre trabalhadores da Refinaria Landulfo Alves. In: *Revista da RET*, Ano I, nº I, 2007. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/Godinho_RET01.pdf> p. 22. Acesso em: 01 de novembro de 2013.

¹⁰³ *Idem, ibidem*.

dificuldade em haver o enquadramento sindical acirra a precarização e flexibilização trabalhista. Os empregados terceirizados passam a viver no “limbo laboral”, sendo-lhes negados os direitos devidos. Nesse viés, doutrina Viana:

“É que os trabalhadores da grande empresa, embora em número decrescente, tendem a ser mais qualificados e por isso têm maior poder de barganha. Além disso, para ela, é complicado aumentar os lucros sonegando direitos trabalhistas. Se não registra os empregados ou não paga horas-extras, provoca quase um escândalo, expondo-se a multas e arranhos de sua imagem.

Já a pequena empresa reúne trabalhadores esparsos e flutuantes. Além disso, é menos visível. Como dizíamos, pode até se organizar num fundo de quintal, longe dos olhos do sindicato, da imprensa, dos fiscais. Não tem a mesma preocupação com a imagem, até porque prefere viver nas sombras”¹⁰⁴.

Analisando-se além das consequências recorrentes da flexibilização trabalhista, tais quais a precariedade das condições de trabalho, super exploração da mão de obra, condições mínimas de segurança, contratos de trabalho sem respaldo jurídico, observa-se que está havendo uma redefinição da existência humana na era do capitalismo flexível, decorrentes também das transformações no e do trabalho. O resultado principal é a perda de estima e de significado na inter-relação humana. Sentimentos que somente podem ser construídos numa relação a longo prazo, como, por exemplo, a lealdade e o compromisso, estão se esvaindo. Há dificuldades de firmar laços frente uma sociedade imediatista, na qual homens e mulheres voltados integralmente ao trabalho se dividem, se fragmentam e, principalmente, se individualizam, ficando, dessa forma, à deriva.¹⁰⁵

A terceirização é uma das mais perversas formas do caráter flexibilizatório do Direito do Trabalho, pois, “além de romper com a estrutura empregatícia clássica de prestação de serviços, precariza as condições de trabalho e dificulta a formação da identidade de classe do trabalhador terceirizado”¹⁰⁶.

¹⁰⁴ VIANA, Marcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito*. p. 14. Artigo resultado de pesquisas feitas com o apoio do CNPq. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp> Acesso em: 20 de novembro de 2013.

¹⁰⁵ SENNET, 1999 *apud* DRUCK, Graça. *FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: formas contemporâneas de dominação do trabalho*. Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 21. Disponível em <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=270>>. Acesso em: 19 de novembro de 2013.

¹⁰⁶ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. P. 189.

3. CAPÍTULO 2 - NORMATIZANDO A TERCEIRIZAÇÃO

I - TERCEIRIZAÇÃO À BRASILEIRA

O modelo toyotista de produção, conforme explica Druck, “assim como no fordismo, [...] também assume formas nacionais”¹⁰⁷.

Essa diferenciação pode ser explicada por algumas variáveis, tais quais:

“[...] as condições objetivas mais gerais da economia e da política no país; a situação e a posição de cada setor em termos de mercado nacional e internacional, inclusive variando em função do tipo de capital predominante [...]; as relações políticas entre empresariado e trabalhadores [...]; as características técnicas de produção e o tipo de cultura empresarial dominante.”¹⁰⁸.

Dessa forma, o toyotismo, insere-se no Brasil de forma alocada e sistemática, ou seja, ele se consolidou de maneira lenta e gradual em respeito às peculiaridades do país. A primeira fase de implantação desse novo sistema ocorreu na virada da década de 70 para 80, possuindo sua difusão alicerçada na prática dos *Círculos de Controle de Qualidade*, que consistia no “envolvimento dos trabalhadores para a melhoria da produção, inclusive participando com propostas de mudanças no processo de fabricação, a fim de obter melhor produtividade, redução de custos e melhor qualidade durante os momentos de produção.”¹⁰⁹

Porém, esse modelo de controle não obteve sucesso, haja vista os sindicatos e a alta gerência dentro das próprias empresas não conseguirem quebrar com uma cultura de administração centralizadora e autoritária, herança fordista. Para Antunes, o Círculo de Controle de Qualidade é um “importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir faire* intelectual e cognitivo do trabalhador, que o fordismo desprezava”¹¹⁰.

Com o insucesso do controle de qualidade, novas práticas japonesas foram propagadas, associadas à adoção de novas tecnologias de automação. Entre elas estão o *just-in-time*, programas de qualidade total e do controle estatístico do processo¹¹¹.

A recente etapa do período de propagação do toyotismo inicia-se nos anos 90, com a denominada *cultura de qualidade*. A qualidade total foi o lema norteador da produção nessa fase de propagação do modelo japonês. Segundo Antunes:

¹⁰⁷ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p.97.

¹⁰⁸ *Idem, ibidem*.

¹⁰⁹ *Idem*, p. 98.

¹¹⁰ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 55.

¹¹¹ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. P.98

“[...] quanto mais ‘qualidade total’ os produtos devem ter, *menor deve ser seu tempo de duração*. A necessidade imperiosa de reduzir o tempo de vida útil dos produtos, visando aumentar a velocidade da produção de valores de troca, faz com que a ‘qualidade total’ seja, na maior parte das vezes, o *invólucro*, a *aparência* ou o aprisionamento do *supérfluo*, uma vez que os produtos devem durar pouco e ter uma resposta ágil no mercado”¹¹².

A qualidade total leva a uma obsolescência programada, ou seja, o produto torna-se rapidamente não funcional e ultrapassado, propositalmente, com o intuito de forçar o consumidor a comprar uma versão mais moderna, incentivando a produção e o consequente aumento de capital. Baseado nessa visão, com a finalidade de modernizar o país, lastreado em um projeto neoliberal trazido pela era Collor, o Brasil implantou o *Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade*. Segundo relatório emitido pelo DIEESE, esse programa:

“[...] tem como objetivo a chamada modernização das empresas por intermédio da adoção de estratégias competitivas por meio de inovações tecnológicas e de gestão. Essas mudanças procuraram diminuir custos de produção, trabalharam para unir a elevação do padrão de qualidade com a redução do tempo de produção e incentivaram o lançamento de novos produtos, bem como o aumento da flexibilidade dos sistemas produtivos de bens e serviços”¹¹³.

A partir de 1990 o processo foi se intensificando. O início se deu com o presidente Fernando Collor, mas, o presidente Fernando Henrique Cardoso deu continuidade com a implementação de políticas que visavam consolidar a ordem neoliberal. Dessa forma, segundo Druck, dois condicionantes são importantes para a determinação da nova cultura de qualidade:

“[...] i) a abertura da economia, com a redução de alíquotas de importação, que vem exigindo mudanças organizacionais para enfrentar a competitividade, e ii) a política recessiva colocada em prática pelo governo no início desta década, a fim de combater o processo crônico de inflação no país”¹¹⁴.

A concretização do modelo japonês se deu em meio ao ainda dominante fordismo. Como este modo de produção chegou até os países “periféricos” tardiamente, aquele seguiu o mesmo ritmo. Nesse viés, afirma Antunes:

“A flexibilização, a desregulamentação e as novas formas de gestão produtiva estão presentes em grande intensidade, indicando que o fordismo, ainda dominante, também vem se mesclando com novos processos produtivos, com as formas de acumulação flexível e vários elementos oriundos do chamado toyotismo, do modelo japonês, que configuram as tendências do capitalismo contemporâneo”¹¹⁵.

¹¹² ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 50.

¹¹³ *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. 2003. DIEESE para MTE. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf> Acesso em 25 de novembro de 2013.

¹¹⁴ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. P.100.

¹¹⁵ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 50.

Desta maneira, vislumbrando o estímulo da competitividade dos produtos brasileiros para enfrentar a nova conjuntura nacional e internacional, foram adotadas várias medidas, destacando-se o incentivo à reestruturação produtiva; a privatização de várias empresas públicas; a desregulamentação das relações trabalhistas etc.

Juntamente com os programas de qualidade, a acumulação flexível no Brasil pôde se estabilizar também por meio da prática terceirizante. Segundo Druck:

“[...] os programas de qualidade, para obter esse tipo de resultado [cooperação forçada], precisam estar acompanhados da terceirização.

Estes pressupostos me levam a escolher a terceirização como dimensão central do modelo japonês no Brasil dos anos 90. [...] Além, de conforme visto, trazer um conjunto de consequências sociais extremamente graves para o país. No caso brasileiro, a terceirização, embora não assuma uma forma nacional muito diferente da japonesa, tem apresentado novas características nesta década, cujas implicações sociais já podem ser avaliadas também como fortemente danosas para os trabalhadores e a sociedade em geral”¹¹⁶.

Gabriela Delgado corrobora esse entendimento ao afirmar que a “terceirização pode ser considerada como o elemento nuclear do modelo toyotista brasileiro, seja por sua significativa abrangência no mercado de trabalho, seja pelos impactos por ela causados nas estruturas empregatícia e sindical do país”¹¹⁷.

A terceirização é um fenômeno que ocorreu em escala mundial, dessa forma, as características básicas que ela possui são aplicáveis a todos os países do globo de forma geral, sendo parte integrante de um conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais de um mesmo grupo vinculados ao modo toyotista de produzir. Porém, assim como ocorre com o toyotismo, a prática de terceirização é moldada conforme o país e seu contexto socioeconômico. Consoante estudo feito pelo DIEESE:

“No cenário de crise e de desafios impostos pela abertura da economia brasileira e pela globalização, as empresas pretendiam, antes de tudo, garantir seu lugar nos mercados nacional e internacional. Por esse motivo, as empresas brasileiras definiram estratégias que lhes permitiam ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade. Algumas delas optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho. Outras escolheram focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades meio. Outras, ainda, combinaram essas duas estratégias. Em todos esses casos, o resultado para os trabalhadores foi a piora das condições de vida e de trabalho”¹¹⁸.

¹¹⁶ *Idem*, p.133.

¹¹⁷ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização:paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p.119.

¹¹⁸ *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. 2003. DIEESE para MTE. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf> Acesso em 25 de novembro de 2013

O discurso predominante, no meio empresarial, para justificar o grande emprego da subcontratação é de que ela proporciona a inserção na nova ordem de globalização da economia, a sobrevivência e a superação da crise econômica nacional. Druck afirma que:

“[...] no quadro mais geral das políticas econômicas e de reformas estruturais realizadas desde o governo Collor, destacam-se duas que têm sido fundamentais para justificar a adoção das práticas japonesas de gestão/organização do trabalho na perspectiva empresarial: i) a abertura da economia, com a redução de alíquotas de produtos importados, que gerou um certo ‘desespero’ em alguns meios empresariais mais atingidos pela medida e que, assim tiveram que tomar iniciativas para garantir sua permanência no mercado; e ii) o processo de privatização das empresas estatais, cuja justificativa se apoia na questão da eficiência, da qualidade e da produtividade como fatores ‘inerentes’ ao setor privado que, por isto, consegue se manter competitivo”¹¹⁹.

Como nos outros países, no Brasil a terceirização tem como generalidade a busca pelo aumento da produtividade e da qualidade como pontos cruciais para a competitividade. Contudo, a redução dos custos de produção por meio de sua transformação em custos variáveis mostrou-se tão significativa, que se tornou o principal objetivo da prática terceirizante nacional. Nesse sentido Graça Druck analisa: “[...] 23% dos executivos entrevistados, nestas empresas, veem com restrições a terceirização, achando que é mais um *modismo* e que tem um *foco excessivo em redução de custo*”¹²⁰.

Se para as empresas o processo de horizontalização da produção significa obter ganhos variados, para os trabalhadores, a perspectiva muda. A transferência de setores da empresa principal para empresas prestadoras de serviços gera inúmeros riscos aos operários, como a perda de emprego, redução do salário e precarização das condições de trabalho. No Brasil, de maneira especial, no qual a negociação coletiva segue critérios restritivos, principalmente no que tange aos limites legais de organização e negociação coletiva no âmbito das categorias profissionais, a terceirização é problemática aos trabalhadores¹²¹.

Segundo Antunes:

“Esse processo de reestruturação produtiva do capital, desenvolvido em escala mundial a partir dos anos 70, forçou uma redefinição do Brasil em relação à divisão internacional do trabalho, bem como sua (re) inserção no sistema produtivo global do capital, numa fase em que o capital financeiro e improdutivo expande-se e também afeta fortemente o conjunto dos países capitalistas. Por certo, a conjugação dessas experiências mais *universalizantes* com as condições *econômicas, sociais e políticas* que *particularizam* o Brasil tem gerado fortes consequências no interior do seu movimento social, em particular entre os movimentos operário e sindical”¹²².

¹¹⁹ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. P.125

¹²⁰ *Idem*, p. 147.

¹²¹ *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. 2003. DIEESE para MTE. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf> Acesso em 25 de novembro de 2013

¹²² ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p.237.

Para Graça Druck, o sindicato tem passado, nas últimas décadas, especialmente desde o começo dos anos 90, por uma situação crítica, definida por alguns especialistas como “desanimadora”, haja vista suas lutas não estarem obtendo vitórias. Nesse sentido, leciona Antunes:

“Cremos, entretanto, que com a crise do *welfare state* e a desmontagem das conquistas sociais da fase socialdemocrática, não é difícil perceber o impasse em que se encontra esta variante sindical. A via *participacionista*, que vincula e subordina a ação sindical aos condicionantes impostos pelas classes dominantes – na medida em que se atém às reivindicações mais imediatas e dentro desse universo pactuado com o capital – tem obtido resultados extremamente débeis e mesmo negativos, quando se pensa no *conjunto da classe-que-vive-do-trabalho*”¹²³.

Dentro da nova conjuntura, definida pelo modo toyotista de produzir, os sindicatos precisaram encontrar uma nova forma de diálogo com os trabalhadores e empresários. Ao citar uma entrevista do ex-presidente da Central Única dos Trabalhadores, Vicentinho, a autora analisa:

“(...) ‘A luta agora é pelo novo (...) o desafio de buscar o novo, uma visão que não existia na época do Lula. O novo é a reestruturação da produção (...), a questão da tecnologia, qualidade, produtividade, participação dos trabalhadores nos lucros (...) nós continuamos capazes de fazer greve, mas de maneira mais inteligente. (...) Embora os operários tenham avançado muito mais, houve empresários que também evoluíram. Há alguns anos, eu não me sentaria numa mesa de negociação com um presidente da Autolatina, nem participaria de debate com empresários. Agora há disposição dos dois lados, mesmo com muita coisa ainda a ser resolvida’”¹²⁴.

Assim, o que se tem observado é que o novo sindicalismo tem apresentado:

“amadurecimento, a transição do confronto e da negatividade para a negociação e a construção de um sindicalismo propositivo.

[...]

[...] o sindicalismo ‘propositivo’ não está associado exclusivamente à negociação, mas a sua característica principal deve ser a capacidade de apresentar propostas frente à atuação do patronato e do Estado, numa perspectiva classista e, portanto, construindo uma ‘legalidade’ própria sustentada, efetivamente no movimento do conjunto dos trabalhadores”¹²⁵.

Apesar da crescente abertura para diálogo parecer um método eficaz contra enfraquecimento do movimento sindicalista, deve-se ponderar o nível de flexibilidade que se tem atingido com essa integração. A delimitação da atuação sindical tem sido ditada, muitas vezes, pelos donos dos meios de produção, como consequência, tem-se a mitigação dos direitos trabalhistas. Druck afirma que “o empresariado reconhece e legitima os trabalhadores

¹²³ ANTUNES, Ricardo. *Adeus Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. São Paulo: Unicamp, 1994. P. 68.

¹²⁴ Ramalho, 1994, p.161 *apud* DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 239.

¹²⁵ *Idem*, p. 247.

e seus sindicatos como sujeitos sociais, como interlocutores legítimos, desde que, dentro de um espaço de negociação [...]”¹²⁶, ou seja, há, mais uma vez, a manifestação da denominada “liberdade teórica”.

Em levantamento feito pelo DIEESE obtiveram-se os seguintes dados:

“A fixação de garantias para a participação das entidades sindicais de trabalhadores na negociação de temas relacionados à terceirização nas empresas é um dos aspectos mais importantes da negociação coletiva sobre o tema. No entanto, a observação dos contratos coletivos registrados no SACC-DIEESE em 2005 revela que poucas categorias alcançaram este intento. Das negociações registradas, apenas 16 – ou 8% do total – acordaram cláusulas a respeito. Se consideradas somente aquelas que possuem cláusulas sobre terceirização, essa proporção sobe para 24%”¹²⁷.

A atuação dos principais atores sociais está sendo marcada por interesses corporativos. As propostas têm sido pautadas nas demandas restritas de cada grupo dentro de uma mesma categoria, enfraquecendo a ideia do todo, proposta primeiramente com a unidade sindical. A imagem do trabalhador individual tem sido reforçada pela constante concorrência imposta sobre eles. A manipulação dentro das fábricas gira em torno de constantes ameaças de desemprego. Nessa esteira, Druck pondera:

“Num contexto de crescente globalização da economia e da sociedade em geral, o movimento do capital e as escolhas do empresariado, para manter a sua reprodução nas condições históricas atuais, precisam destruir radicalmente a resistência operária e sindical, através do *desmantelamento*, da *desintegração*, da *individualização* dos coletivos de trabalhadores, buscando reduzir e limitar ao mínimo necessário a *socialização do trabalho* e a construção de *sujeitos coletivos*. Para o patronato, trata-se de esvaziar os sindicatos de sua base social e, ao mesmo tempo, “fortalecê-los” e “reconhecê-los” dentro da “legalidade industrial”. Este movimento tem implicado numa crescente precarização do trabalho, do emprego, das condições de vida e saúde dos trabalhadores e de suas formas de luta e organização”¹²⁸.

No mesmo sentido, Viana afirma:

“Por isso, mais do que uma técnica de gerência, a terceirização se revela uma estratégia de poder. Ela divide já não apenas o trabalho, mas a classe que trabalha, semeando o medo no chão da fábrica e colhendo um novo espécime de trabalhador – mais dócil e solitário, e ao mesmo tempo sempre móvel, modelo ideal para um ritmo de trabalho trepidante, mutante e absorvente, tal como as músicas, as modas e tudo o mais que nos cerca. [...]”¹²⁹.

“Essa fragmentação da classe, esta destruição dos coletivos de trabalhadores, este crescimento acentuado do trabalhador individual, tem levado a uma pulverização dos

¹²⁶ *Idem*, p. 248.

¹²⁷ *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. 2003. DIEESE para MTE. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf> Acesso em 25 de novembro de 2013

¹²⁸ *Idem*, p. 259.

¹²⁹ VIANA, Marcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito*. p. 13. Artigo resultado de pesquisas feitas com o apoio do CNPq. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp> Acesso em: 20 de novembro de 2013

sindicatos, levando-os a desenvolver uma ação marcada [...] pela concorrência entre eles mesmos”¹³⁰.

Para que esse quadro mude, Antunes sugere o desenho de uma organização societal que elimine a superexploração. “Esse projeto deverá [...] iniciar a desmontagem do padrão de acumulação capitalista vigente, por meio de um conjunto de medidas que recusem uma globalização e uma integração impostas pela lógica do capital, integradora para fora, para o capital e destrutiva para os trabalhadores.”¹³¹. E para que seja possível a construção desse novo projeto, deverá haver “articulação de experimentos sociais de base e reflexões coletivas”¹³².

II – REGULAÇÃO NORMATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO

Ante o contexto econômico, priorizado pelo sistema capitalista neoliberal, difundiu-se a ideia de que o Direito do Trabalho é um verdadeiro impasse ao desenvolvimento da economia e à diminuição do preço da força de trabalho, surgindo necessidade, então, de sua releitura. Para atender a exigência do mercado, o ramo justralhista inseriu, em sua composição, fenômenos característicos do neoliberalismo, destacando-se a desregulamentação e a flexibilização de direitos¹³³. Nas palavras de Márcio Viana:

“[...] talvez se possa dizer que o Direito do Trabalho não é apenas um conjunto de normas e institutos – mas é o *próprio trabalhador*. E é por isso que as transformações de um provocam transformações no outro. Esse talvez seja o maior problema da terceirização. Embora não seja a única, ela é uma espécie de bomba que ajuda a implodir o Direito do Trabalho”¹³⁴.

Segundo versa Gabriela Delgado, a flexibilização justralhista possui uma face interna e uma externa:

“Na seara interna, a flexibilização corresponde às alterações ocorridas dentro dos contratos individuais de trabalho, com a precarização dos direitos dos empregados.

Já a seara externa diz respeito à atual tendência de inserção do trabalhador na empresa mediante contratos precários, destacando-se as novas modalidades de contratos a prazo determinado, cooperativas simuladas e terceirização, por exemplo”¹³⁵.

¹³⁰ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. P. 255.

¹³¹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p.243.

¹³² *Idem*, p. 243-244

¹³³ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr,2006,p. 194.

¹³⁴ VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito*. p. 13. Artigo resultado de pesquisas feitas com o apoio do CNPq. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp> Acesso em: 20 de novembro de 2013

¹³⁵ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr,2006,p. P. 196-197

Apesar das particularidades presentes na concepção de desregulamentação e de flexibilização trabalhistas, presume-se que ambas foram construídas na contramão da elaboração do Direito do Trabalho, privilegiando, de certa maneira, os interesses empresariais, ao passo que o ordenamento jurídico laboral pretendeu privilegiar os interesses dos empregados.

Conforme já exposto, a terceirização é uma das formas de contratação de trabalho humano que diminui o montante contratual pago aos trabalhadores, reduzindo, conseqüentemente, as proteções trabalhistas. Dessa forma, conclui-se que “também faz parte da estratégia de desregulamentação a omissão normativa reiterada do Estado no tocante ao processo de terceirização trabalhista”¹³⁶.

Segundo Godinho Delgado leciona, a terceirização é um paradigma para o ordenamento jurídico pátrio que conduziu a variadas transformações na sociedade brasileira. Porém há deficiência no que tange a normatização. Em suas palavras:

“Como é comum ao conhecimento acerca de fenômenos novos, certo paradoxo também surge quanto ao estudo do presente caso. É que se tem, hoje, clara percepção de que o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país. Falta, contudo, ao mesmo tempo, a mesma clareza quanto à compreensão da exata dimensão e extensão dessas transformações. Faltam, principalmente, ao ramo justtrabalhista e seus operadores os instrumentos analíticos necessários para suplantar a perplexidade e submeter o processo sociojurídico da terceirização às direções essenciais do Direito do Trabalho, de modo a não propiciar que ele se transforme na antítese dos princípios, institutos e regras que sempre foram a marca civilizatória e distintiva desse ramo jurídico no contexto da cultura ocidental”¹³⁷.

O segmento privado da economia, independentemente da existência de texto legal permissivo da exceção ao modelo empregatício clássico, utiliza de maneira cada vez maior práticas terceirizantes. Ainda, segundo o autor, “isso significa que o fenômeno tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal, como um processo algo informal, situado fora dos traços gerais fixados pelo Direito do Trabalho do país”¹³⁸.

Nesse contexto, observa-se a diferenciação da terceirização em duas formas: a terceirização interna, ou também denominada terceirização de serviços, e, a terceirização externa ou terceirização de atividades. Segundo Delgado:

“A primeira forma de exteriorização [...] preconiza a *terceirização de serviços* (terceirização para dentro da empresa tomadora), ou seja, a empresa tomadora incorpora em seus quadros o trabalho de terceiros, vale dizer, empregados

¹³⁶ *Idem*, p. 200.

¹³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p.428

¹³⁸ *Idem*, p. 429.

contratados pela empresa terceirizante. A tomadora continua sendo responsável pela produção de bens e atividades, com a única ressalva de que utilizará mão de obra terceirizada. [...]

A segunda forma, *terceirização de atividades* (terceirização para fora da empresa tomadora), [...] [é] uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio, permitindo às empresas concentrarem-se no seu objetivo final ou nas atividades-fim. [...] Nessa hipótese de terceirização, a empresa tomadora descentraliza certas atividades para outras empresas”¹³⁹.

Nesse mesmo viés, Márcio Túlio Viana:

“Quando *externa*, a terceirização fragmenta cada empresa em múltiplas *parceiras*, espalhando também os trabalhadores – mas dessa vez sem os problemas de antes, pois as novas tecnologias viabilizam o controle à distância. Em outras palavras, já é possível produzir sem reunir.

Quando *interna*, a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, estes se sentindo – não sem alguma razão – inferiores àqueles, e ameaçando veladamente o seu lugar. Desse modo, já é possível até *reunir sem unir*”¹⁴⁰.

Ainda, na visão do autor, a terceirização atinge de maneira severa e de três formas as fontes do Direito do Trabalho. Primeiramente dificulta a elaboração de normas protetivas; em segundo lugar facilita a edição de normas precarizantes e, a terceira forma, é que essa prática enfraquece a CLT, debilitando seus artigos. “Desse modo, quando as fontes se transformam, o Direito também se altera, quando nada em termos efetividade e de intensidade normativa”¹⁴¹.

Com a adoção pelo próprio Estado do sistema terceirizado, introduzido pela reforma administrativa, foi promulgado, em 1967, o Decreto Lei 200. Ele estabelecia a hipótese de atividades acessórias da administração pública ser descentralizadas. Essas atividades deveriam ser meramente executivas ou operacionais. Para Delgado, “O texto do diploma [...] induzia a administração estatal a desobrigar-se da realização de tarefas executivas, instrumentais, recorrendo, sempre que possível, à execução direta, mediante contrato”¹⁴².

Em 1970, surgiu a necessidade de regulamentar mais criteriosamente a contratação descentralizada, então foi editada a Lei 5.645. Com o rol exemplificativo elencado na referida lei, concluiu-se que “a autorização legal à terceirização no âmbito das atividades estatais é [...] limitada exclusivamente as atividades-meio, atividades meramente

¹³⁹ *Idem*, p. 120-121.

¹⁴⁰ VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito*. p. 13. Artigo resultado de pesquisas feitas com o apoio do CNPq. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp> Acesso em: 20 de novembro de 2013

¹⁴¹ *Idem*, *ibidem*.

¹⁴² *Idem*, p. 430.

instrumentais. Não há na ordem jurídica até então qualquer permissivo à terceirização de atividades-fim dos entes tomadores de serviço”¹⁴³.

A evidente mudança nos processos produtivos, “levou o mercado privado a estimular novas práticas de contratação da força de trabalho e de gerência de empresas, despontando, com ênfase, a terceirização dos serviços”¹⁴⁴. Nesse contexto, em 1974, foi prevista a terceirização temporária no seguimento privado. Segundo Godinho Delgado:

“O modelo terceirizante da Lei n. 6.019/74 produziu, indubitavelmente, uma inflexão no sistema trabalhista do país, já que contrapunha à clássica relação bilateral (própria à CLT) uma nova relação trilateral de prestação laborativa, dissociando o fato do trabalhador do vínculo jurídico que lhe seria inerente. Contudo, ainda assim tal inflexão foi limitada, uma vez que a fórmula do trabalho temporário não autorizava a terceirização permanente, produzindo efeitos transitórios no tempo”¹⁴⁵.

Caminhando juntamente com a demanda de mercado, o legislativo introduziu no ordenamento jurídico mais duas leis referentes ao trabalho terceirizado: a Lei nº. 7.102, de 1983 e a Lei nº. 8.863, de 1994. O primeiro preceito regula o serviço de segurança fornecido às instituições financeiras, estabelecendo normas para composição e exercício das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores. Já a segunda norma, é um alargamento da incidência da primeira. Nesse sentido, doutrina Gabriela Delgado:

“[...] a Lei n. 7.102/83, que dispõe sobre os serviços de segurança e transporte de valores para estabelecimentos financeiros, veio autorizar, além da hipótese clássica de contratação de serviços de vigilância, a terceirização permanente dos mesmos, estabelecendo normas para a constituição e funcionamento de empresas particulares terceirizadas de vigilância no segmento bancário da economia.

Deve-se destacar, contudo, que a hipótese de terceirização de serviços de vigilância e transporte de valores foi ampliada para além do segmento bancário, conforme alteração introduzida pela Lei n. 8.863, de 1994”¹⁴⁶.

As inovações nas relações trabalhistas foram levadas aos tribunais. As demandas passaram a ser delineadas pelos novos contornos provenientes da flexibilização do trabalho. Nesse contexto, em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou o Enunciado nº. 256, restringindo as hipóteses de terceirização lícita. Contudo, a Súmula foi considerada altamente restritiva, prezando pelas relações bilaterais comuns de trabalho regidas pela CLT. Ela congelou a terceirização, dificultando as ações dos operadores jurídicos, mesmo aquelas baseadas nos diplomas legais até ali promulgados. Nesse sentido, afirmam Delgado e Dutra:

¹⁴³ *Idem*, p.431.

¹⁴⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 129.

¹⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p.431.

¹⁴⁶ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 130.

“A pressão dos empregadores e ampla difusão da terceirização fora dos setores apontados pela Súmula nº 256 levou a jurisprudência trabalhista, paulatinamente, a prever exceções, relativizando o enunciado editado em 1986”¹⁴⁷.

Como o Enunciado 256 do TST recebeu duras críticas pela sua aplicação restritiva, fez-se necessária uma revisão, culminando, em 1993, com a edição da Súmula nº. 331. Nesse sentido, Alice Barros afirma: “na Súmula n. 331, o TST não se desviou completamente da rota delineada pela citada Súmula n. 256, limitando-se a dar um pouco mais de flexibilidade às contratações”¹⁴⁸.

Dessa forma, a edição da nova Súmula buscou sanar os anseios mais emergentes gerados com o Enunciado anterior, consoante leciona Delgado:

“A Súmula 331, como se percebe, deu resposta a algumas das críticas que se faziam ao texto da Súmula 256. Assim, incorporou as hipóteses de terceirização aventadas pelo Decreto-lei n. 200/67 e Lei n. 5.645/70 (conservação e limpeza e atividades-meio). Ao lado disso, acolheu a vedação constitucional de contratação de servidores (em sentido amplo) sem a formalidade do concurso público”¹⁴⁹.

Há de se ressaltar que em todas as três situações de terceirização permanente elencadas na Súmula, deve ser observada a inexistência de pessoalidade e de subordinação direta do trabalhador terceirizado ao tomador de serviços. Caso sejam configurados esses critérios, está fixado o vínculo empregatício direto com o tomador de serviços.

Após sua entrada em vigor, a referida Súmula sofreu alterações nos anos 2000 e 2011. Com as mudanças feitas, “também para a Administração Pública passou a haver previsão expressa quanto à ausência de reconhecimento de vínculo empregatício nos casos de terceirização ilícita, acompanhada de previsão de responsabilidade subsidiária pelas verbas devidas ao trabalhador terceirizado”¹⁵⁰.

Para Viana, a edição da nova Súmula possui importância para o bem e para o mal: “para o bem, porque – em razão dos próprios limites – ajuda a conter o fenômeno. Para o mal, porque – dentro dos mesmos limites – ela o legitima e reforça”¹⁵¹. Ainda, nas palavras do autor:

¹⁴⁷ (DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *Obrigações constitucionais extrapatrimoniais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços nas relações de trabalho terceirizadas*. 2013. p. 6-7.)

¹⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 358

¹⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p.436.

¹⁵⁰ (DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *Obrigações constitucionais extrapatrimoniais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços nas relações de trabalho terceirizadas*. 2013. p. 6-7.)

¹⁵¹ VIANA, Marcio Túlio. *As várias faces da terceirização*. p. 149. Disponível

em: <www.polos.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/download/96/90> Acesso em: 26 de novembro de 2013.

“Se pensarmos só em termos de Direito do Trabalho, o ideal seria vincular sempre o empregado ao tomador, o que implicaria proibir qualquer forma de terceirização. Mas não nos parece que isso seja viável. Afinal, como dizíamos, ela serve às exigências do *Just in time*, que viabiliza a produção de bens variados e efêmeros – os quais por sua vez têm muito a ver com o nosso tempo, na medida em que nos permitem, a cada ato de escolha e compra, suprir as nossas carências e afirmar as nossas individualidades”¹⁵².

Ante a dinamicidade inerente às sociedades modernas, o Enunciado é muito simplista e reduzido. Conforme afirmam Delgado e Dutra:

“É fato que a disciplina mais sólida que existe hoje em matéria de terceirização trabalhista no Brasil é a Súmula nº 331 do TST, que além de limitar a terceirização às atividades-meio, afastando sua realização nas atividades-fim das empresas tomadoras de serviços, concentrou sua atenção na questão mais emergencial que se tinha a solver: a responsabilidade patrimonial pelas verbas trabalhistas devidas ao trabalhador terceirizado”¹⁵³.

O propósito da edição da vigente Súmula foi responder aos anseios imediatos que foram deixados pelas lacunas existentes na Súmula 256. Contudo, pela crescente prática da terceirização trabalhista, deve-se pensar em uma regulação mais ampla e efetiva, prezando pela observância dos princípios e direitos laborais.

¹⁵² *Idem, ibidem.*

¹⁵³ (DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *Obrigações constitucionais extrapatrimoniais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços nas relações de trabalho terceirizadas*. 2013. p.7.)

4. CAPÍTULO 3 - TERCEIRIZAÇÃO NA PETROBRÁS, POLO DE MACAÉ – RIO DE JANEIRO: O CASO DALMO LUIZ DA SILVA

I - ASPECTOS GERAIS

O contexto econômico da década de 70 era preocupante. Com a crise do petróleo, em 1973, a conjuntura internacional estava agitada. Os países capitalistas centrais, temerosos de impactos maiores, diminuíram o ritmo da economia, desaguando na consequente crise do sistema de produção. Todavia, na contramão, o Brasil adotou uma política desenvolvimentista. Implantou um programa de reestruturação da matriz energética baseado na superprodução de petróleo nacional e na produção de álcool proveniente da cana-de-açúcar. Intensificou-se a prospecção de petróleo, maiormente no fundo do mar, com o objetivo, a médio e longo prazo, de obter-se a autossuficiência. Graça Druck, em sua tese de doutoramento, afirma:

“O primeiro ciclo de investimentos na indústria petroquímica se insere nas políticas que sustentavam o modelo de substituição de importações.

[...]

O marco inicial e nucleador da instalação destas indústrias foi a Petrobrás, responsável pela oferta de matérias primas para o setor”¹⁵⁴.

Sob esse prisma, a região Norte Fluminense que era observada pela Petrobras desde meados da década de 50, pelo seu grandioso potencial de produção comercial, teve, em 1970, escolhido o município de Macaé para sediar o maior polo petrolífero do país: a Bacia de Campos. A opção mostrou-se viável pela técnica e economicidade, condição de mar favorável, local apropriado para construção do porto anexo à administração e a proximidade com o grande centro do Rio de Janeiro.

Conforme descrição fornecida pelo sítio da Petrobras, “a Bacia de Campos é a principal área sedimentar já explorada na costa brasileira. Ela se estende das imediações da cidade de Vitória, Espírito Santo, até Arraial do Cabo, no litoral norte do Rio de Janeiro, em uma área de aproximadamente 100 mil quilômetros quadrados”¹⁵⁵.

No período compreendido entre 1974 e 1977, com o início da produção comercial *offshore*, estrutura fixa ou flutuante instalada em solo marinho para a exploração de gás natural e petróleo, em Enchova, a Bacia de Campos cresceu de maneira significativa. Recebeu

¹⁵⁴ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 162

¹⁵⁵ Em: <<http://www.petrobras.com.br/pt/quem-somos/principais-operacoes/?category=2>>. Acesso em: 21 de outubro 2013.

investimentos multivariados, permitindo o início da produção de óleo durante a conclusão das construções das plataformas fixas definitivas.

Na década de 80, a Bacia continuou em ascensão. O crescimento contínuo estava alicerçado em novas tecnologias e descobertas de campos gigantes de exploração de petróleo, gerando destaque mundial e colocando a Petrobras na rota de investimentos internacionais, permitindo, dessa maneira, a ampliação da área geográfica de atuação da Bacia. Nesse contexto, Druck assevera:

“O surgimento do modelo tripartite – capital estatal, privado nacional e estrangeiro – procura responder às deficiências em termos tecnológicos do setor nacional, preenchidas pelas empresas estrangeiras, bem como superar as dificuldades e obstáculos postos pelo setor privado em termos de recursos financeiros, o que é garantido pelo Estado, através de empréstimos com juros subsidiados, investimentos em infraestrutura e políticas de incentivos fiscais”¹⁵⁶.

Hoje, a Bacia de Campos conta com 45 plataformas de produção instaladas, sendo 32 flutuantes e 13 fixas.

Com a projeção desse cenário de super desenvolvimento, lastreado em um falso “milagre econômico”, somado à mão de obra e propaganda estatal abundante, concretizou-se na região, o processo de transformação das relações de trabalho. Faber Paganoto descreve o panorama fluminense à época:

“De forma resumida, o quadro em que o estado do Rio de Janeiro se apresentava na década de 1980 era composto pelo predomínio de um padrão econômico não moderno, com baixo nível de integração do parque produtivo, com uma terceirização precária e com perda de posições nos setores tradicionais; pelo fechamento de setores estratégicos, como o financeiro e o naval, debilitando o parque industrial; e pela manutenção do cultivo da cana-de-açúcar em sua porção norte como atividade de maior expressão, produzindo abaixo da média nacional e enfrentando a forte concorrência paulista. É em meio a esta conjuntura de declínio que o município de Macaé ganhará expressão pela ascensão de sua economia e transformação completa do perfil de sua população, economia e paisagem.

Diante do quadro de crise social no Norte Fluminense, da confirmação do potencial comercial do petróleo da Bacia de Campos, e com a exploração comercial tendo início em 1977, diferentes segmentos sociais, principalmente empresários do comércio e da indústria, e o conjunto da sociedade dos demais municípios, representados pelas suas administrações municipais e entidades da agropecuária, comércio e indústria, se movimentavam em busca dos benefícios da implantação do complexo extrativista”¹⁵⁷.

A população local, que possuía um ritmo econômico ditado basicamente pela agropecuária e pesca, deparou-se com uma severa modificação trazida pela instalação de estruturas modernas e de empresas assistentes aos serviços que seriam executados pela Petrobras. A dinâmica socioeconômica do pequeno município macaense mudou. A ocorrência

¹⁵⁶ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 163.

¹⁵⁷ PAGANOTO, Faber. *Mobilidade e trabalho em Macaé/RJ, A ‘Capital do Petróleo’*. Em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>>. Acesso em: 21 de outubro 2013

do mesmo fenômeno na região da Bahia, aquela analisada por Graça Druck, permite-nos fazer um paralelo com a região Centro Sul do país:

“Iniciou-se o desenvolvimento de uma atividade econômica completamente diferente do padrão até então predominante na região, determinado essencialmente pela indústria da cana de açúcar. Os altos investimentos e a massa de salários pagos pela Petrobrás mudaram profundamente a economia baiana. Dinamiza-se a construção civil, tanto pelo lado da construção pesada, inclusive de estradas, como pela nova demanda por habitação. E, no setor metalúrgico e mecânico, há incentivo ao surgimento de pequenas indústrias”¹⁵⁸.

Nessa nova conjuntura, com efeitos que perduram até os dias atuais, os agentes da relação de trabalho foram os que sentiram mais intimamente as implicações dessas mudanças. A oferta de emprego sofreu expressiva expansão. A ideia vendida pelos meios de comunicação de que Macaé tornara-se a “Eldorado dos empregos”¹⁵⁹ trouxe-lhe um magnetismo migratório, atingindo taxas elevadas de deslocamento para o município. O portal da Prefeitura de Macaé divulga dados altamente atrativos, encorajando a contínua migração trabalhista. Vejamos:

“Em alto-mar, está a mola mestra da economia de Macaé. Retirado de profundidades de quase dois mil metros, o petróleo movimenta um exército de nada menos que 46 mil pessoas na exploração e produção nas 45 plataformas da Petrobras na Bacia de Campos.

(...)

Macaé é a nona melhor cidade do Brasil para trabalhar

Macaé é a nona melhor cidade do Brasil para fazer carreira, segundo divulgação da Fundação Getúlio Vargas (FGV) no início de agosto de 2008. Levantamento feito em 127 cidades, considerando os municípios mais populosos e com maiores depósitos bancários à vista, avaliou três indicadores: vigor econômico, serviços de saúde e educação. O Produto Interno Bruto (PIB) municipal, divulgado em 2006 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e puxado no município pelo arranjo produtivo do petróleo e gás, também foi avaliado.

(...)

Macaé foi considerada a cidade mais dinâmica do Estado do Rio de Janeiro e a segunda do país

Além disso, em junho de 2008, Macaé foi considerada a cidade mais dinâmica do Estado do Rio de Janeiro e a segunda do país. A informação consta na nona edição do Atlas do Mercado Brasileiro. Os critérios para avaliação dos municípios incluem investimentos sociais feitos em 2007 em saúde, educação, habitação, ciência e tecnologia e capacidade de compra.

(...)

Macaé é a cidade com maior desenvolvimento municipal do Estado do Rio

¹⁵⁸ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 166

¹⁵⁹ PAGANOTO, Faber. *Mobilidade e trabalho em Macaé/RJ, A ‘Capital do Petróleo’*. p.14. Em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>>. Acesso em: 21 de outubro 2013

Os investimentos em educação, saúde e geração de emprego e renda impulsionaram a conquista de Macaé como a cidade com o maior Índice Firjan de Desenvolvimento Municipal (IFDM) do Estado do Rio segundo divulgação feita em no início de agosto de 2008. Além de liderar o ranking fluminense, Macaé e Niterói foram as únicas duas cidades do Estado a aparecerem na lista dos cem municípios com maior crescimento do Brasil. Em 2000, Macaé ocupava a 45ª posição. Com os novos investimentos, a cidade conquistou a 34ª posição, subindo 11 lugares.

Os dados foram divulgados pela Federação dos Municípios do Estado do Rio de Janeiro (Firjan), que realizou uma pesquisa com os 5.564 municípios brasileiros. [...]

(...)

Macaé está entre as cem melhores cidades da América Latina

Em 28 de maio de 2008 Macaé recebeu a Certificação Internacional Município e Cidadania, na categoria 100 melhores cidades da América Latina. O certificado, concedido pela Associação Nacional de Municípios Produtores (Anamup), foi baseado no crescimento econômico de Macaé nos últimos três anos”¹⁶⁰.

Todo o destaque dado pela mídia conseguiu obter o encanto pretendido. A mão de obra era abundante. Contudo, o mercado de trabalho não se ampliou de maneira proporcional em todas as categorias. Extremamente seletivo, o setor petrolífero exigiu profissionais qualificados, deixando à margem aqueles menos capacitados, conforme afirma, em pesquisa, Paganoto:

“Desde 2000, apesar da forte expansão do número de postos de trabalho formal (82% entre 2000 e 2005), verificou-se uma elevação da seletividade do mercado de trabalho. Trabalhadores que possuíam apenas o Ensino Fundamental foram substituídos por outros com Ensino Médio ou Superior num curto intervalo de tempo. Em cinco anos, enquanto o número de trabalhadores analfabetos e com Ensino Médio Completo, Superior Incompleto e Superior Completo cresceu 193%, 183% e 162%, nesta ordem. Diante do perfil de qualificação apresentado pelos migrantes, superior ao dos macaenses, fica evidente quem foram os beneficiários diretos da expansão do emprego em Macaé”¹⁶¹.

Em sua obra, David Harvey afirma que “a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins.”¹⁶². Os trabalhadores centrais, em comento, são aqueles que trabalham “em tempo integral, condição permanente e posição essencial para o futuro de longo prazo da organização.”¹⁶³. Essa afirmação é completamente oportuna ao contexto socioeconômico de Macaé à época do *boom* migratório. A consequência foi uma mão de obra excedente que restou marginalizada, concretizando-se então, em maior grau, a precarização dos trabalhadores. Graça Druck, apresenta esse desencadeamento histórico:

¹⁶⁰ Em: < <http://www.macaerj.gov.br/conteudo/leitura/titulo/macaer-petroleo-e-desenvolvimento>>. Acesso em: 22 de outubro 2013.

¹⁶¹ PAGANOTO, Faber. *Mobilidade e trabalho em Macaé/RJ, A 'Capital do Petróleo'*. Em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>>. Acesso em: 22 de outubro 2013.

¹⁶² HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p. 144.

¹⁶³ *Idem. Ibidem*.

“(...) a marcha do processo de industrialização libera quantidades crescentes de força de trabalho, que podem ser empregadas ou permanecerem latentes, à disposição do capital conforme o ciclo do processo de acumulação. Este ‘à disposição’ não é simplesmente a existência de braços a empregar; sua determinação mais precisa significa que a população, a mão-de-obra e a força de trabalho estão irreversivelmente separadas dos meios de produção do que decorre que sua reprodução far-se-á pela via do mercado, isto é, mediante a compra dos meios de subsistência produzidos capitalisticamente. Entretanto, as formas dessa compra são complexas, dependendo em primeiro lugar do ritmo da acumulação de capital e, em segundo, da maneira como essa acumulação cria uma superpopulação relativa”¹⁶⁴.

Assim, apesar do cenário de franco desenvolvimento, o processo produtivo fixou-se na especialização de bens e serviços e na redução máxima dos custos, levando as empresas à instalação de fórmulas diminutivas e horizontalizadoras de organização laboral. Dessa maneira, é estabelecido o padrão toyotista de produção: empresas “magras” ou “enxutas”. A consequência direta desse fato é a instituição de relações de trabalho trilaterais advindas do fenômeno denominado terceirização¹⁶⁵.

II. TERCEIRIZAÇÃO DE RISCO

A lei da oferta e da procura é basilar no sistema econômico. Karl Marx observou, em 1844, a regulação da mão de obra por tal princípio:

“A procura por homens regula necessariamente a produção de homens assim como de qualquer outra mercadoria. Se a oferta é muito maior que a procura, então uma parte dos trabalhadores cai na situação de miséria ou na morte pela fome. A existência do trabalhador é, portanto, reduzida à condição de existência de qualquer outra mercadoria.

[...]

A economia nacional considera o trabalho abstratamente como uma coisa; o trabalho é uma mercadoria: se preço é alto, a mercadoria é muito procurada; se é baixo, [a mercadoria] é muito oferecida; como mercadoria, o trabalho deve baixar cada vez mais de preço: o que força a isso é em parte a concorrência entre capitalista e trabalhador, em parte a concorrência entre trabalhadores”¹⁶⁶.

Nesse mesmo sentido, Harvey afirma que a “acumulação flexível ainda é uma forma de capitalismo, podemos esperar que alguma proposições básicas se mantenham”¹⁶⁷, ou seja, apesar de ter havido uma reestruturação do capital com a implantação do toyotismo, ela

¹⁶⁴ Oliveira, 1987, p.53 *apud* DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 168

¹⁶⁵ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 169.

¹⁶⁶ MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004, p. 24, 35 e 36.

¹⁶⁷ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p. 164.

continua lastreada no contexto econômico capitalista de sempre, agora sob a égide do Estado neoliberal. Prossegue o autor:

“O capitalismo é orientado para o crescimento. [...] O crescimento em valores reais se apoia na exploração do trabalho vivo na produção. [...] Por isso, o controle do trabalho, na produção e no mercado, é vital para a perpetuação do capitalismo. O capitalismo está fundado, em suma, numa relação de classe entre capital e trabalho. Como o controle do trabalho é essencial para o lucro capitalista, a dinâmica da luta de classes pelo controle do trabalho e pelo salário de mercado é fundamental para a trajetória do desenvolvimento capitalista”¹⁶⁸.

Os entendimentos dos pensadores levam a conclusão de que o trabalho¹⁶⁹, marcadamente no sistema capitalista, vem sendo cada vez mais tratado como um produto qualquer, passível de alienação, subsumindo-se, dessa maneira, aos mesmos princípios e regras que regem a circulação de mercadorias. Nesse sentido, leciona Paixão:

“O que se percebe, então, é a **inclusão** do trabalhador como **mercadoria** na cadeia produtiva da sociedade do trabalho. [...] O homem perde a perspectiva da **centralidade** do trabalho. Ao invés de figurar como protagonista da relação de trabalho – ocupando um dos seus polos –, o homem passa a ser **objeto** de uma negociação de natureza comercial”¹⁷⁰.

Com o apogeu da migração para o município de Macaé, pode-se observar na prática a sua aplicação. Havia mão de obra demais para postos de trabalho de menos. Esse desequilíbrio foi acirrado após a recente reestruturação do capital, com a descentralização e o enxugamento das empresas. Ricardo Antunes constata que:

“Essas consequências no interior do mundo do trabalho evidenciam que, sob o capitalismo, não se constata o fim do *trabalho* como medida de *valor*, mas uma mudança *qualitativa*, dada, por *um* lado, pelo peso crescente da sua dimensão mais qualificada, do trabalho multifuncional, do operário apto a operar máquinas informatizadas, da *objetivação de atividades cerebrais* e, por outro lado, pela máxima *intensificação* das formas de exploração do trabalho, presentes e em expansão do novo *proletariado*, no *subproletariado industrial e de serviços*, no enorme leque de trabalhadores que são explorados crescentemente pelo capital, não só nos países subordinados, mas no próprio coração do sistema capitalista”¹⁷¹.

¹⁶⁸ *Idem*, p. 166.

¹⁶⁹ A Constituição da OIT, em seu anexo, elenca expressamente, como princípio fundamental, que o trabalho não é uma mercadoria. Dessa forma, qualquer tipo de redução do empregado a um mero produto cambiável deve ser exterminada. Segundo Antunes (2005:p.178), deve haver uma luta “ [do] empreendimento societal por um trabalho cheio de sentido e pela vida autêntica fora do trabalho cheio de sentido e pela vida autêntica fora do trabalho, por um tempo disponível para o trabalho e por um tempo verdadeiramente livre e autônomo fora do trabalho [...] convertem-se em elementos essenciais na construção de uma sociedade não mais regulada pelo sistema de metabolismo social do capital e seus mecanismos de subordinação.” O que fica claro é que o trabalho deve estar *sob* o trabalhador e não *sobre* ele. Conforme leciona Antunes (2005: p.232): “[...] Isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode *diminuir* o trabalho vivo, mas não *eliminar*-lo. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo.” A mercantilização do trabalho tira seu sentido social, reduzido o homem a uma mera mercadoria. Nesse sentido, o empenho do direito trabalhista será de fundamental importância no combate à alienação do trabalhador. Para Delgado (2006: p. 176), “o que [ele] busca é resgatar a função teleológica trabalhista, pautada na melhoria das condições de trabalho em favor do empregado, a fim de que o ramo justalhistas não perca sua essência em face das inovações paradoxais criadas pelo mundo moderno.”

¹⁷⁰ PAIXÃO, Cristiano. *Terceirização – O trabalho como mercadoria*. In: *Constituição e Democracia*. Brasília. Tribuna do Brasil-UnB-SindijusDF:2006, p.8. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1444>> Acesso em: 19 de novembro de 2013.

¹⁷¹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p.233 e 234.

A preferência pelo trabalhador flexível extinguiu muitos contratos de trabalho, uma vez que um único empregado pode concentrar em si quase a totalidade do processo produtivo. O esvaziamento das empresas, com a consequente disponibilidade de mão-de-obra, gerou a “precarização das condições do emprego industrial, com a intensa rotatividade da força de trabalho, salários decrescentes, redução e flexibilização de direitos trabalhistas”¹⁷².

Luis Flávio Reis Godinho, ao analisar a Refinaria Landulfo Alves pertencente à Petrobravs, situada na região metropolitana de Salvador, observou o surgimento de um novo ser operante no setor petrolífero, o “novo terceirizado”, qual seja aquele:

“envolvido diretamente nas atividades-fim da Petrobrás, ou em área de extrema vinculação com a atividade-fim da empresa, a exemplo, dos serviços de manutenção, pois, estes representavam um novo contingente, que se foi tornando expressivo, de trabalhadores terceirizados no setor de petróleo a partir de meados da década de 80 do século passado”¹⁷³.

A esse “novo” empregado foi destinada a maior parte da execução do característico trabalho processado nas plataformas de petróleo. Conforme explicam Freitas, Souza e Machado, o trabalho nessas unidades pode ser compreendido por quatro aspectos que se inter-relacionam e o caracterizam. Ele é simultaneamente contínuo, complexo, coletivo e perigoso. Sua continuidade deriva da fluente produção, uma vez que é feita durante as 24 horas do dia, sendo necessário o revezamento de vários grupos de trabalhadores. A complexidade reside no fato de as variadas partes do sistema tecnológico se intercomunicarem numa estrutura que impossibilita um controle único do sistema, podendo ocorrer, imprevisivelmente, o efeito dominó. A unidade funciona pelo trabalho de equipes, cuja as atividades são altamente interdependentes, configurando, dessa forma, um trabalho coletivo. Por fim, a periculosidade está no fato de haver o manuseio de hidrocarbonetos altamente inflamáveis, de fácil evaporação, combustão e explosão¹⁷⁴.

Essa combinação mostrou-se perigosa. No período entre 1995 e 2002, a média de mortes dos funcionários efetivos da Petrobras era de 5,1; já entre os terceirizados, essa média subia para 16,37. Empregados, com pouco ou nenhum preparo, trabalhando com condições mínimas de segurança e de fiscalização, exercendo atividades classificadas como complexas e perigosas, acabou gerando consequências desastrosas. A alta rotatividade e o baixo

¹⁷² GODINHO, Luis Flavio. Laços frágeis, labor trincado: interação, discriminações e conflitos entre trabalhadores da Refinaria Landulfo Alves. In: *Revista da RET*, Ano I, nº I, 2007. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/Godinho_RET01.pdf> p. 1. Acesso em: 01 de novembro de 2013.

¹⁷³ *Idem*. p. 3.

¹⁷⁴ FREITAS, Carlos Machado de; SOUZA, Carlos Augusto Vaz de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PORTO, Marcelo Firpo de Souza. *Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil*. p.3. Em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>>. Acesso em: 01 de novembro de 2013.

treinamento também estão entre algumas das explicações encontradas para tamanha disparidade¹⁷⁵.

“Terceirização de risco na Petrobrás”¹⁷⁶. A manchete preconizadora do conteúdo abordado na reportagem produzida pelo jornal “O Globo”, sintetiza a problemática de tal conjuntura na dinâmica de subcontratações nas plataformas petrolíferas. O enxerto inicial da referida reportagem, resume, de maneira satisfatória, a problemática laboral:

“Embalada pelo aumento da produção e dos negócios, a Petrobras turbinou a contratação de funcionários terceirizados e está usando esse tipo de mão de obra de forma irregular em atividades estratégicas e de alto risco, como a fiscalização de serviços de prospecção de petróleo nas plataformas em alto-mar. Assim começa uma das reportagens feita para a série de reportagens do Jornal O Globo a respeito da terceirização na Petrobras”¹⁷⁷.

Em um levantamento feito por outro periódico, a Revista Labor, editada pelo Ministério Público do Trabalho, foram apresentados números que demonstram ser a terceirização um procedimento comum dentro da Empresa petroquímica. A análise feita compreendeu os anos 2000.

A composição da mão de obra utilizada nas plataformas exhibe índices alarmantes: 80,9% dos trabalhadores são terceirizados. A evolução, em razão geométrica, é apontada na reportagem:

“Em 2000, a empresa tinha 38 mil empregados próprios e 49 mil terceirizados. Já em 2006, saltou para 62 mil e 176 mil, respectivamente. Dois anos depois, a diferença era bem maior: 74 mil efetivos contra 260 mil prestadores de serviço.

[...]

Em 2011, calibrou os números com nova maquiagem, alterando a nomenclatura ‘empregados terceirizados’ para ‘empregados de empresas prestadoras de serviço’. E aumentou o apetite para novos contratos. Tanto que encerrou o ano de 2012 com 85 mil efetivos e o impressionante saldo de 360 mil terceirizados. Isto é, mais que o dobro, se comparado com os seis anos anteriores”¹⁷⁸.

A prática da terceirização, desde que observados os termos da Súmula 331 do TST, que atualmente disciplina a matéria no país, diante da ausência de um diploma legislativo específico, não é repudiada pelo ordenamento jurídico. Contudo, quando, em uma empresa da magnitude da Petrobras, com uma produção tão grande que lhe conferiu a sétima

¹⁷⁵ Em: < <http://oglobo.globo.com/pais/noblat/posts/2011/02/20/terceirizacao-de-risco-na-petrobras-364332.asp> > Acesso em: 29 de outubro 2013.

¹⁷⁶ *Idem*.

¹⁷⁷ *Idem*.

¹⁷⁸ LABOR: *Envenenados até morrer - Estatal descumpre Constituição e terceiriza sem limite*. Revista do Ministério Público do Trabalho. Ano I. Nº 2. 2013. p. 18 e 19. Em:

<http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/1d96f0804ff7cca2942fbd134cddb4f/Labor_n2.pdf?MOD=AJPERES> Acesso em 28 de outubro de 2013.

colocação no ranking mundial, atingindo lucro líquido máximo de R\$ 17,6 bilhões¹⁷⁹, na última década, apresenta números tão altos de mão de obra contratada, com apenas 20% do seu contingente operário ligado às atividades fins, há de se analisar mais intimamente a situação. Lima Teixeira leciona:

“Ao Direito do Trabalho importa que a empresa desenvolva com empregados próprios as atividades que explicam sua existência e lhe dão perenidade. A fraude não está em ser este contingente de pessoal enxuto em relação ao número de empregados que um dia a empresa já ostentou. A fraude à legislação do trabalho reside em:

I) Seccionar atividades realmente essenciais da empresa como se fossem acessórias, terceirizando-as; e

II) Independentemente da atividade desmembrada, superpor a um contrato civil os traços fáticos definidores das partes no contrato de trabalho (arts. 2º e 3º da CLT)”¹⁸⁰.

A Súmula 331 do TST, conforme já exposto, admite a terceirização de caráter lícito, àquela versada no inciso III, restando, por consequência, como ilícitas todas as outras que não se amoldam ao previsto na norma laboral.

A licitude da terceirização trabalhista é aferida pela distinção entre a atividade-meio e a atividade-fim, haja vista que a ilicitude reside na terceirização de serviços ligados à atividade-fim da empresa. Conforme leciona Godinho Delgado:

“Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. [...]

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo”¹⁸¹.

A terceirização ilícita é altamente prejudicial ao empregado e ao ordenamento jurídico, uma vez que há “violação ao princípio da isonomia, a impossibilidade de acesso ao quadro de carreira da empresa usuária dos serviços terceirizados, além do esfacelamento da categoria profissional”¹⁸². Quando configurada a fraude na relação de trabalho terceirizada, o vínculo empregatício é estabelecido com a empresa tomadora dos serviços, que arcará com

¹⁷⁹ Dado relativo ao ano de 2004, quando a Petrobras atingiu o maior índice de lucro comparado com o ano de 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2013/02/petrobras-tem-lucro-liquido-de-r-2118-bilhoes-em-2012-queda-de-36.html>> Acesso em 4 de novembro de 2013.

¹⁸⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*, volume 1. São Paulo, 2000: LTr, p. 285.

¹⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 438

¹⁸² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 358.

todos os dispêndios relativos ao empregado como se inicialmente o tivesse contratado diretamente.

Por ser a terceirização “fenômeno jurídico distinto da relação empregatícia clássica, uma vez que possibilita a [...] dissociação da relação econômica de trabalho, da relação justrabalhista que lhe seria correspondente”¹⁸³, seu regramento torna-se complexo. Por exemplo, em tese, a subordinação jurídica do terceirizado é devida ao empregador – a empresa prestadora -, porém, o que se observa na prática é uma dupla subordinação, também devida a empresa tomadora. Esse rompimento com a lógica usual da relação de trabalho acarreta peculiaridades ao processo, devendo ser analisada toda a conjuntura da conformação laboral para a determinação de direitos e deveres das partes.

O Ministério Público do Trabalho, observando o aumento e agravamento dessa situação, obteve junto à Justiça um mandado de busca e apreensão na Petrobras para recolher e analisar dados dos empregados, mas a empresa conseguiu a suspensão da decisão¹⁸⁴. Ante esse deslinde, o que se depreende é que há algo errado com tais contratações, pois, se assim não o fosse, o trabalho de fiscalização do *parquet* poderia ser executado sem amarras.

III - O CASO DALMO LUIZ DA SILVA

a) Considerações metodológicas

Responsável pela maior produção de petróleo do país e, infelizmente, pelos piores acidentes em polos petroquímicos registrados no Brasil, a Bacia de Campos merece destaque no emprego de mão de obra terceirizada. O primeiro desastre ocorreu em 1984, na Plataforma de Enchova. Este é considerado o maior em plataforma de petróleo no Brasil, resultando em 37 óbitos, dos quais, a maioria esmagadora, eram de terceirizados.

A situação não mudou. Segundo o periódico eletrônico *Macaé offshore*, de 1998 até 2011, foram contabilizadas 119 mortes em plataformas localizadas na região norte fluminense, onde está situada a de Enchova. Aproximadamente 71% das vítimas, ou seja, 85, eram funcionárias de empresas prestadoras de serviços à Petrobras¹⁸⁵.

¹⁸³ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 139.

¹⁸⁴ *Idem*.

¹⁸⁵ Disponível em: <http://www.macaeeoffshore.com.br/capa/vonline_d.aspx?t=destaque1&e=64%20PT>. Acesso em 5 de novembro de 2013.

Diante dessa situação assombrosa, pretendeu-se fazer uma análise mais íntima da situação de trabalho dos empregados terceirizados, na tentativa de se obter uma justificativa para índices tão altos e, ainda, examinar as possíveis consequências sócio-jurídicas desse quadro, bem como a vinculação entre a precariedade das contratações terceirizadas a essas ocorrências.

Para que o estudo fosse feito, foi escolhido, aleatoriamente, a partir da ferramenta de busca de jurisprudência disponível no site do TST, um caso concreto de acidente laboral, ocorrido no Polo de Macaé, no Estado do Rio de Janeiro, o qual já fora julgado pela justiça trabalhista.

A escolha do polo de Macaé foi fundamentada nas estatísticas observadas durante a pesquisa e por sediar o maior polo petrolífero do país, a Bacia de Campos, conforme supracitado. Lá também está localizada uma parte significativa da administração das plataformas, sendo, conseqüentemente, um centro importante de decisões.

Em síntese, em virtude de acidente de trabalho ocorrido no dia 11 de novembro de 2011, com consequência morte do senhor Dalmo Luiz da Silva, a viúva e os filhos da vítima ajuizaram *ação de reparação de danos materiais e morais* contra a Petrobras e Equipemar Engenharia. O senhor Dalmo era empregado desta última empresa e contratado de forma terceirizada por aquela para executar a função de Marinheiro de convés.

A Petrobras, preliminarmente, em sua contestação, alegou ilegitimidade passiva e incompetência absoluta material, e, no mérito, alegou haver uma cláusula de responsabilidade da terceirizada por seus prepostos, não podendo lhe ser atribuída culpa. Requereu, por fim, denúncia à lide da empresa prestadora de serviços para assegurar seu direito de regresso.

A empresa Equipemar Engenharia, em preliminares, solicitou a suspensão do processo até que a justiça criminal se pronunciasse sobre a autoria e materialidade do fato, devendo o juízo cível esperar por sentença proferida naquela instância. Alegou inépcia da inicial e solicitou, ainda, a denúncia à lide da empresa *The shipowner's Protection Limited*, seguradora da empresa. Quanto ao mérito, declarou culpa exclusiva da vítima, havendo o rompimento do nexo causal e, conseqüentemente, a inexistência do dever de indenizar.

Com o intuito de comprovar a culpa exclusiva da vítima, as empresas decidiram formar uma comissão investigativa para somar à perícia realizada pela Delegacia da Capitania dos Portos em Macaé. Contudo, em sentença, a magistrada julgadora considerou o conjunto

probatório obtido em ambas as averiguações frágil conforme se observa do enxerto da sentença:

“Analisando o conjunto probatório, concluo que:

-no momento que antecedeu o acidente, o cabo não estava sob tensão conforme depoimento de Kilder às folhas 324/325 e do Comandante às folhas 322/323; razão pela qual, possivelmente o Sr. Dalmo tentou safar o cabo;

- não há qualquer comprovação de que a tripulação recebesse constantes treinamentos sobre segurança do trabalho; muito pelo contrário, a própria comissão de investigação que não havia procedimentos formais específicos para operação de manuseios de espas a bordo da embarcação; bem como, não havia treinamento dos tripulantes para executar tarefas relacionadas a este tipo de embarcação;

-o cabo mensageiro foi passado pelo cabeço do guincho da embarcação, ao invés de preso ao gato de escape específico para esta atividade, o qual possui dispositivo para liberação rápida desse cabo, em casos de necessidade, porque o gato de escape encontrava-se inoperante naquele momento, conforme se verifica das causas do acidente apontadas pela comissão de investigação;

-efetivamente não há comprovação de que tenha o Autor tomado qualquer iniciativa imprópria como a 2ª Rda tenta lhe imputar.

-do trabalho elaborado pela comissão, excluindo a afirmação segundo a qual, o Autor teria rumado para local inadequado sem autorização do comandante; bem como, não ter observado as instruções do comandante, o que foi demonstrado acima não ter ocorrido; se pode facilmente verificar a inexistência de qualquer culpa seja ela exclusiva ou concorrente por parte do Autor, o que atrai a culpa do acidente à 2ª Rda em razão da manobra inadequada da embarcação, por falta de prudência do comandante.

Registra-se que a decisão do Tribunal Marítimo não faz coisa julgada nesta Justiça obreira, principalmente, quando foi obtida por premissas falsas, como já foi apontado acima”¹⁸⁶.

Quanto às alegações preliminares, foram rejeitadas. Irresignadas, as empresas valeram-se dos recursos que melhor lhes aprouveram. A Petrobras opôs *embargos de declaração* sustentando ter havido contradição quanto à negação de denúncia à lide. Por ausência de competência da justiça estadual para processar e julgar o feito, os *embargos* não foram recebidos. A empresa prestadora interpôs *agravo de instrumento* em razão do não acolhimento da suspensão do processo e pela negativa de denúncia à lide da seguradora.

Há de se ressaltar que primeiramente a ação fora ajuizada na Justiça Estadual, contudo, em decorrência da Emenda Constitucional 45 de 2004, ela foi redistribuída para uma vara trabalhista, a 28ª Vara do Trabalho da Comarca do Rio de Janeiro, e recebeu a numeração 366-07-028-01-00-3.

¹⁸⁶ A sentença encontra-se entranhada nos autos do processo AIRR – 0005801-93.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 31/08/2011; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 08/09/2011.

Após a fase probatória, foi encerrada a instrução do processo, abrindo-se o prazo para as razões finais. Houve a tentativa de uma proposta conciliatória, contudo, esta restou infrutífera.

Em julgamento, a douta magistrada assim sentenciou:

“Eu, Claudia Maia Teixeira, [...] julgo **PROCEDENTE EM PARTE O PEDIDO**, para condenar as Rdas, solidariamente e pagar: pensões vencidas e vincendas; computando-se nestas o 13º salário e a gratificação de férias por seu duodécimo e indenização por dano moral, tudo conforme os parâmetros contidos na fundamentação que este *decisum* integra. [...]”¹⁸⁷.

Ante a sentença proferida, as partes envolvidas na lide mostraram-se insatisfeitas, manejando todos os recursos cabíveis para que ela fosse reformada. À parte Autora houve concessão parcial dos seus pedidos e quanto às empresas, não houve mudança. Por tais motivos interpuseram *recurso de revista* junto ao TST.

Aos recursos interpostos fora negado seguimento. Intentando a continuidade deles, as partes agravaram a decisão, porém os *agravos* foram improvidos. A Petrobras opôs, mais uma vez, *embargos de declaração*, entretanto, restaram rejeitados. Conforme disponibilizado no sítio do TST¹⁸⁸, não houve manifestação de nenhuma das partes após o julgamento dos *embargos* e publicação do acórdão. Os autos foram remetidos ao TRT de origem.

Ao olhar além do acidente, o que se nota são as graves consequências. Elas atingem profundamente as famílias das vítimas. Além da perda emocional que sofrem, ficam financeiramente prejudicadas, uma vez que, em muitos casos, o membro falecido era o provedor, se não majoritário, o único da casa. Esse quadro é retratado em reportagem do jornal O Globo:

“Com tantos contratos, dramas como o da viúva Morvana de Sá engrossam os pedidos de indenização contra a Petrobras. A BJ Service se defende dizendo que o funcionário recebeu treinamento e que a morte foi por falha no equipamento.

Wanusia Carvalho também tenta indenização [...]

-Sabiam que poderia existir o gás no local e não avisaram a eles e nem deram máscaras- diz Wanusia, viúva de Castorino, morto aos 33 anos, deixando três filhos”¹⁸⁹.

¹⁸⁷ Idem.

¹⁸⁸ Disponível em:

<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=24649&anoInt=2011&qtdAcesso=24996241>>

Acesso em: 06 de novembro de 2013.

¹⁸⁹ Em: < <http://memoria.oglobo.globo.com/jornalismo/premios-jornalisticos/terceirizacceditilildeo-que-mata-9919009>> Acesso em: 6 de novembro de 2013.

Segadas Vianna leciona nesse mesmo sentido:

“Do conjunto de medidas preconizadas pela segurança e medicina do trabalho e das que visam à prevenção dos acidentes resultará, sobretudo, um benefício maior para a sociedade, porque não há indenização ou pensão que sane o imenso dano social que é a existência de mutilados cujos defeitos e moléstias poderiam ser evitados”¹⁹⁰.

Diante da imensidão e frequência dos episódios trágicos, o caso “Dalmo Luiz da Silva” foi o selecionado para a análise sócio-jurídica das terceirizações de risco nas plataformas petroquímicas.

b) Estudo de caso

Os acidentes de trabalho nas plataformas da Petrobrás são um desdobramento mais gravoso do que a situação originária. Em um estudo feito pela Fundação Oswaldo Cruz, no período compreendido entre 1995 e 1997, dentre 17 trabalhadores acidentados analisados, 13, ou seja, 76,4% eram terceirizados.¹⁹¹ A proporção, apesar de assustadora, é completamente plausível, uma vez que a produção petroquímica está, pelo menos em 80%, pautada nesse tipo de mão de obra. Além da abundância de terceirizados na prestação de serviços, as condições precárias de trabalho, a exposição a atividades perigosas, a jornada de trabalho severa e a baixa capacitação, estão entre os fatores que contribuem para uma taxa tão elevada de acidentes dentro dessa categoria trabalhista.

Majorando as estatísticas, infelizmente de modo fatal, está Dalmo Luiz da Silva. Ele possuía 38 anos de idade quando faleceu em decorrência de acidente de trabalho ocorrido no dia 11 de novembro de 2002, na plataforma da Petrobras, no polo de Macaé, no estado do Rio de Janeiro. Dalmo, exercendo a função de Marinheiro de Convés, era contratado da empresa Equipemar Engenharia e Serviços LTDA., e esta, à época, prestava serviço de apoio às atividades na Plataforma Continental Brasileira, ou seja, ele era empregado terceirizado da Petrobras.

Durante a realização de uma das atividades rotineiras, fora ordenado a Dalmo que soltasse o cabo de reboque preso na defesa, mas devido o hélice de bombordo estar repuxado, o referido cabo soltou-se, momento em que foi de encontro ao empregado. Segundo

¹⁹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*, volume 2. São Paulo, 200: LTr, p. 912 e 913.

¹⁹¹ FREITAS, Carlos Machado de; SOUZA, Carlos Augusto Vaz de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PORTO, Marcelo Firpo de Souza. *Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil*. Em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>>. Acesso em: 22 de outubro 2013.

laudo de exame pericial expedido pela Delegacia da Capitania dos Portos em Macaé, “na análise dos fatores contribuintes, verifica-se:

a) fato humano: contribuiu negligencia por parte do comando da embarcação *LH COMANDANTE*;

[...]

Concluiu-se, portanto, que a causa determinante foi a displicência do comando da *LH COMANDANTE*, durante a manobra”¹⁹².

Do laudo expedido, depreendeu-se que a culpa não foi da vítima, apesar de a empresa Equipemar enfatizar que sim, em sua contestação da petição inicial de *ação de reparação de danos materiais e morais* movida pela família da vítima:

“Embora tivesse pleno conhecimento da forma de executar o trabalho e os riscos existentes, a própria vítima tomou atitudes isoladas e de extrema imprudência, no dia do acidente – assim como em ocasião anterior, quando fora chamada sua atenção para a gravidade da atitude – que culminaram com o evento danoso [...]”¹⁹³.

Para que haja o correto e seguro exercício da atividade profissional, a empresa deve fornecer aos empregados, sem distinção de vínculo, todo o aparato de segurança, denominado pela CLT como “Equipamento de Proteção Individual” - EPI. Associada a entrega dos materiais, que devem ser adequados ao risco da atividade exercida e devem estar em perfeito estado de conservação, tem que haver treinamento e fiscalização para o uso devido. Caso haja recusa por parte do empregado em utilizar os equipamentos, depois de advertido e suspenso, poderá ser demitido por justa causa, conforme art. 482, “h” da CLT. Amparada nessas normas de segurança individual vigente no local de trabalho, as empresas vêm atribuindo aos próprios empregados à responsabilidade pelos acidentes em que são vítimas. Contudo, a responsabilidade também é do tomador, haja vista pertencer a ele o local aonde as atividades serão executadas, tendo, dessa forma, por obrigação, o fornecimento de um ambiente salubre e hígido para a apropriada permanência durante a jornada de trabalho. Nesse sentido, tratam Dutra e Delgado:

“Portanto, em sede de terceirização trabalhista, respondem concomitantemente o tomador de serviços e o prestador de serviços pela qualidade e efetiva observância dos treinamentos dos terceirizados em matéria de segurança, pelo fornecimento de equipamento de proteção individual em condições suficientes à neutralização do agente insalubre ou perigoso, com a fiscalização da efetiva utilização pelos trabalhadores, e também pela assistência em caso de o ambiente de trabalho implicar lesão à saúde do trabalhador.

[...]

¹⁹² O laudo pericial encontra-se entranhado no processo AIRR – 0005801-93.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 31/08/2011; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 08/09/2011.

¹⁹³ *Idem*.

Como beneficiários do trabalho no qual se engajam empregados e terceirizados, responderão indistintamente pela higidez das condições de trabalho que ofertam”¹⁹⁴.

Segundo estudo apresentado pela Fundação Oswaldo Cruz, esse comportamento é tido como uma das formas de controle social dos trabalhadores.¹⁹⁵ O que pode se concluir dessa “culpabilidade rateada” é o objetivo que a empresa tem de querer se eximir de responsabilidade no caso de acidente, haja vista alegar que forneceu todo o aparato necessário a garantir a segura e boa execução da atividade e que, se houve falha, foi por culpa do empregado que não seguiu as normas padrões de segurança.

Apesar disso, no estudo analisado, a verdadeira responsabilidade da vítima foi constatada apenas em 4% dos casos, que, ainda, “devem ser relativizados pela priorização da produção em relação à segurança, contribuindo para que em muitos casos as atividades de manutenção com riscos de acidentes [sejam] realizadas com a produção em andamento.”¹⁹⁶. Dessa forma, a generalização, errônea, de culpa exclusiva da vítima, leva a supressão das verdadeiras causas. Os números mostram que em 86% dos acidentes, as falhas decorreram de componentes e corrosão de equipamentos; em 95,7 % por omissões gerenciais e organizacionais ou inadequacidade do projeto¹⁹⁷.

Conforme analisado por Freitas, Souza e Machado, o poder econômico e político da empresa está diretamente conectado ao modo como a segurança no trabalho e do trabalhador é feita. “As fiscalizações e inspeções, que poderiam trazer uma ênfase à vigilância da saúde e à segurança no trabalho sob a perspectiva da saúde coletiva, acabam por serem digeridas de forma a se comportar nos mesmos moldes da gestão da empresa”¹⁹⁸.

Os autores concluem ainda:

“[...] a importância de se adotarem abordagens de investigação que, ao apontarem os condicionantes gerenciais e organizacionais dos acidentes, superem os limites das abordagens que culpabilizam os trabalhadores e restringem a participação mais efetiva dos mesmos, como ferramenta de grande potencial tanto para o gerenciamento de riscos no “chão-da-fábrica”, como para formulação de políticas públicas mais amplas no seu escopo e impacto”¹⁹⁹.

¹⁹⁴ (DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *Obrigações constitucionais extrapatrimoniais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços nas relações de trabalho terceirizadas*. 2013. p. 12-13.)

¹⁹⁵ FREITAS, Carlos Machado de; SOUZA, Carlos Augusto Vaz de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PORTO, Marcelo Firpo de Souza. *Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil*. p.126. Em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>>. Acesso em: 22 de outubro 2013.

¹⁹⁶ *Idem*. p. 126 e 127. Acesso em 7 de novembro de 2013.

¹⁹⁷ *Idem. Ibidem*.

¹⁹⁸ *Idem*. p. 129.

¹⁹⁹ *Idem, ibidem*.

O investimento precário nas políticas de proteção individual, em detrimento da conscientização coletiva, demonstra a continua e gradual precarização e flexibilização da mão de obra. Para Graça Druck, Tania Franco e Edith Sellingmann-Silva, há uma fragilização dos indivíduos resultante da soma da intensificação da multiexposição às atividades de risco com as limitações impostas em nome de uma equivocada contenção de custos. Segundo as autoras:

“Essas limitações se expressam, por exemplo, nas defasagens de treinamento e de informação sobre os riscos entre segmentos “estáveis” e terceirizados, na diluição das responsabilidades em relação a acidentes, adoecimentos e falhas na prevenção, além do predomínio das medidas de proteção individual em ter detrimento da proteção coletiva e das políticas preventivas”²⁰⁰.

Na perspectiva dos terceirizados, uma mão de obra por natureza flexibilizada, essas limitações são potencializadas. A grande rotatividade presente nessa categoria não gera aos empregadores expectativa de investimento em uma consciência coletiva de prevenção, uma vez que os custos não são amortizados. Esse método de responsabilidade individual é muito mais eficaz para a empresa, uma vez que os próprios empregados tornam-se fiscais de seus atos, tendendo a diminuir os riscos e acidentes, consequentemente, reduz o gasto com reparações para a terceirizadora.

c) E a responsabilidade?

Consoante Alice Monteiro de Barros afirma “toda a atividade lesiva a um interesse patrimonial ou moral gera a necessidade de reparação, de restabelecimento do equilíbrio violado, que é o fato gerador da responsabilidade civil [...]”²⁰¹.

No caso em análise, houve um ato que gerou um fato: o acidente ocasionou a morte de um empregado. A empresa responsável era a Equipemar, a prestadora de serviços. Dessa maneira, pela consequência morte, ela tem responsabilidade objetiva na reparação do dano. Segundo leciona Barros:

“O risco traduz uma objetivação da responsabilidade, garantida com o fim de assegurar uma proteção jurídica à pessoa humana, ‘em particular aos trabalhadores e às vítimas de acidentes, contra a insegurança material e todo dano deve ter um responsável. A noção de risco prescinde da prova da culpa do lesante, contentando-

²⁰⁰ DRUCK, Maria da Graça ; FRANCO, Tania; SELLINGMANN-SILVA, Edith. *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, p. 232.

²⁰¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 356.

se com a simples causação externa, bastando a prova de que o evento decorreu do exercício da atividade, para que o prejuízo por ela criado seja indenizado”²⁰².

Na sentença proferida em primeira instância, a juíza confirmou tal entendimento. Segundo ela, como foi um acidente de trabalho, basta ao empregado, nesse caso sua família, “a prova do nexo causal entre o exercício da atividade laboral e o evento danoso, competindo ao empregador demonstrar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo de direito do autor, qual seja a inexistência de culpa integral ou pelo menos, a existência de culpa concorrente”²⁰³.

Com o laudo pericial emitido pela Delegacia da Capitania dos Portos do município de Macaé ficou clara a inexistência de qualquer culpa, seja ela exclusiva ou concorrente, por parte da vítima. Assim, o dever de indenizar, decorrente da responsabilidade objetiva da empresa ficou configurado.

No que tange à responsabilidade da Petrobras nesse caso concreto, a análise deve ser mais profunda. A relação estabelecida entre os entes empregadores e o senhor Dalmo era de terceirização, merecendo esta, uma apreciação mais detalhada.

c.1) A responsabilidade pelas verbas trabalhistas devidas ao trabalhador terceirizado

Primeiramente, Alice Monteiro de Barros define terceirização trabalhista como a transferência “para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio”²⁰⁴. No caso em comento, o empregado fora contratado pela empresa Equipemar para exercer a função de “marinheiro de convés”. Segundo o sítio do MTE, o cargo abrange as seguintes funções:

“Incluem-se aqui os contramestres de embarcações, marinheiros de convés [...]

Os trabalhadores deste grupo de base trabalham no convés dos navios, sob as ordens dos oficiais de convés, e desempenham tarefas similares a bordo de outras embarcações. Suas funções consistem em: supervisionar os marinheiros encarregados da conservação e reparação das instalações do convés, do bote equipamentos salva-vidas, e da limpeza e renovação da pintura do convés; trabalhar como marinheiros, desempenhando diversas tarefas, como dirigir a embarcação,

²⁰² Diniz, 1987, p.11 e Chaves, 1972, p. 36 *apud* BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p.359 -360.

²⁰³ A sentença encontra-se entranhada nos autos do processo AIRR – 0005801-93.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 31/08/2011; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 08/09/2011.

²⁰⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 357.

montar guarda, cuidar dos botes salva-vidas e montar os cabos e aparelhos; trabalhar como moços de convés, ajudando os marinheiros e efetuando tarefas de limpeza, desoxidação, pintura e outros trabalhos de conservação com barqueiros, manobrando pequenas embarcações, como gaiolas, batelões, balsas e outras. [...]

Os trabalhadores compreendidos neste subgrupo conduzem veículos e realizam tarefas similares relacionadas com o transporte de passageiros e de carga, por mar e terra; trabalham no convés e nas salas de máquinas dos navios e a bordo de outras embarcações; [...] manobram e dirigem navios e outras embarcações, supervisionam as tarefas das salas de máquinas dos barcos e organizam, nos portos, os serviços de armamentos e provisionamento, a revisão, troca ou reparação das instalações mecânicas de embarcações [...]"²⁰⁵.

A Petrobras contratou com a Equipemar o afretamento da embarcação, a ser utilizada no apoio às atividades na Plataforma Continental Brasileira, adequadamente tripulada e equipada, ou seja, colocou-se na posição de tomadora dos serviços da vítima.

As funções inerentes ao cargo exercido por Dalmo, pelo exposto, não coincidem com as atividades fim da Petrobras. Aquelas são executadas durante todo o processo de obtenção do produto final, qual sejam exploração e produção de petróleo e gás; petroquímica; refino de petróleo e gás e produção de biocombustíveis, contudo não são qualificadas como atividades “cujo objetivo as registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas”²⁰⁶. Durante a ocorrência do acidente, o empregado estava executando um dos serviços que lhe era cabível, dessa forma, segundo entendimento majoritário, como a atividade exercida não estava entre as nucleares da empresa, não há de se falar, ao menos nesse episódio, em terceirização ilícita.

A Súmula 331 do TST é o que se tem hoje, no ordenamento jurídico brasileiro, de mais específico sobre normatização dos casos de mão de obra terceirizada. Recentemente sofreu alterações em decorrência da decisão exarada no julgamento da ADC 16/DF, que declarou constitucional o art. 71 da Lei 8.666 de 1993, afirmando que a Administração Pública apenas será responsabilizada após análise do caso concreto, aferindo a culpabilidade na fiscalização do contrato pelo ente estatal, ou seja, se for configurada a responsabilidade subjetiva deste.

A Petrobras, empresa estatal, enquadra-se como ente da administração pública indireta, aplicando-se a ela, dessa forma, os incisos IV e V da Súmula 331 do TST, quais sejam:

“IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas

²⁰⁵ Disponível em: < <http://consulta.mte.gov.br/empregador/cbo/procuracbo/conteudo/tabela3.asp?gg=9&sg=8&gb=1> > Acesso em: 7 de novembro de 2013.

²⁰⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 357.

obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.”

Ela estava localizada no terceiro polo da relação trabalhista (relação trilateral terceirizante)²⁰⁷, ou seja, era a empresa tomadora das atividades prestadas pela Equipemar. Nesse sentido, a responsabilidade que lhe cabe é a subsidiária, segundo doutrina Alice Monteiro de Barros:

“A reformulação da teoria da responsabilidade civil encaixa-se como uma luva na hipótese de terceirização. O tomador dos serviços responderá, na falta da previsão legal ou contratual, subsidiariamente, pelo inadimplemento das obrigações sociais a cargo da empresa prestadora de serviços. Trata-se de uma responsabilidade indireta, fundada na ideia de culpa presumida (*in eligendo*), ou seja, na má escolha do fornecedor da mão de obra e também no risco (art. 927, parágrafo único do Código Civil), já que o evento, isto é, a inadimplência da prestadora de serviços, decorreu do exercício de uma atividade que se reverteu em proveito do tomador.

Logo, reconhecida a responsabilidade objetiva de quem se utilizou dos serviços, por meio da terceirização, pouco importa tenha ele dado ou não causa à cessação do contrato de trabalho do reclamante, assumirá os encargos sociais”²⁰⁸.

Observa-se que o intuito de inserir a possibilidade de configuração de responsabilidade subsidiária, nas relações trabalhistas decorrentes da terceirização, é resguardar o trabalhador. O tomador de serviços, ainda que imune ao pagamento das obrigações trabalhistas, no deslinde do contrato de trabalho, deverá saná-las caso não faça a devida fiscalização do cumprimento pelo prestador de serviços.

Nessa linha, bem avaliam Dutra e Delgado:

“Para a empresa prestadora de serviços, na condição de empregadora do trabalhador terceirizado, em sede de terceirização lícita, a obrigação de fiscalizar jornada, repousos e condições de higiene é direta e decorrente da configuração do vínculo do emprego.

[...]

Salienta-se que a fiscalização, pela empresa tomadora, desses aspectos da relação de trabalho terceirizada não revela por si só, a existência de pessoalidade ou de subordinação jurídica do trabalhador terceirizado diretamente com o tomador. Em verdade, tais deveres se inserem na obrigação de vigilância que a tomadora exerce sobre a prestadora e, acaso descumprida, configura culpa *in vigilando*”²⁰⁹.

²⁰⁷ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003, p. 139.

²⁰⁸ *Idem*. p. 359.

²⁰⁹ (DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *Obrigações constitucionais extrapatrimoniais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços nas relações de trabalho terceirizadas*. 2013. p. 15 e 16.)

Corroborando esse entendimento, Bernardes e Freire lecionam:

“Já a figura da culpa *in vigilando* recai sobre o bojo da contratação propriamente dita, é a quebra do dever legal de vigilância que reside na efetiva gestão e fiscalização contratual assumindo, assim, papel de destaque na ação administrativa.

[...]

É no momento da gestão e fiscalização contratual que eventuais omissões podem e devem ser evitadas a fim de que seja efetivo o cumprimento do contrato e afastadas futuras responsabilizações”²¹⁰.

A análise caso a caso deverá ser feita sempre que se colocar em xeque a incidência de culpa, pois, conforme afirma Gabriela Neves Delgado ainda que o Enunciado refira-se à responsabilidade subsidiária, há de se ponderar a possibilidade de responsabilidade solidária, pois, havendo ilicitude, ocorrerá a incidência do art. 942 do novo diploma civilista²¹¹.

No caso analisado a discussão restringiu-se apenas à responsabilidade pela reparação do dano, não sendo suscitado nenhum direito trabalhista específico. As demais liberações foram entorno da condenação dos danos morais e materiais, o que ela deveria abranger e o *quantum* indenizatório, não sendo, nesse contexto, relevante a abordagem.

c.2) Responsabilidade pela reparação de dano decorrente de acidente de trabalho envolvendo trabalhador terceirizado.

Conforme se depreende da leitura da sentença proferida pela Magistrada trabalhista julgadora da lide estabelecida, a condenação das empresas reclamadas pela reparação do dano foi solidária:

“As Requeridas são solidariamente responsáveis no pagamento da reparação civil, nos termos no inciso III do art. 932 e 933 do Código Civil; afinal compete à contratada empregar e dirigir o trabalhador com a estrita observância da legislação trabalhista. Ao contratante (Petrobrás) caberia fiscalizar o cumprimento da legislação.

Trata-se no caso em apreço do risco proveito, que é o que proclama que aquele que se beneficia do serviço deve arcar, direta ou indiretamente, com todas as obrigações decorrentes da sua prestação.

²¹⁰BERNARDES, Juliana; FREIRE, Teresa. *Terceirização e responsabilidade subsidiária*. Em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/27256/2012_freire_teresa_bernardes_juliana.pdf?sequence=1> Acesso em: 30 de outubro de 2013.

²¹¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003. p. 155

Ora, nada mais justo tal entendimento, pois quem usufrui do bônus deve suportar os ônus.

Ressalta-se que qualquer dispositivo que retire de um dos contratantes a responsabilidade quanto aos créditos trabalhistas lesados, são inconstitucionais; assim, se entender cabível deve a Petrobrás promover ação de regresso, mas jamais escudar-se no contrato realizado com a 2ª Requerida pra escudar-se da obrigação criada por lei²¹².

A empresa petroquímica foi condenada a reparar os danos causados ao senhor Dalmo Luiz, conforme art. 927 do Código Civil, solidariamente, nos moldes do art. 942 do CCB. A responsabilidade pela reparação de dano, caso haja acidente de trabalho, ainda que a terceirização seja lícita, afasta a incidência ordinária da Súmula 331 do TST, tendo sua regulação pelo novel diploma civilista. Nesse viés, afirmam Dutra e Delgado:

“Em matéria de acidente de trabalho, aliás, em havendo culpa na preservação do ambiente de trabalho, o TST tem avançado na sua construção jurisprudencial, integrando o Código Civil ao sistema de proteção trabalhista, para fixar *responsabilidade solidária* entre tomador e prestador de serviços, pela condição comum de causadores do dano, na forma do art. 942 do Código Civil”²¹³.

Nesse sentido, manifestou-se, exemplificativamente, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

“[...]

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, mediante o v. acórdão de fls. 228-244, complementado às fls. 251-255, deu parcial provimento aos recursos ordinários interpostos pelas reclamadas, para minorar o valor da condenação por danos morais. Assim fundamentou o entendimento acerca da matéria, conforme se transcreve, *in verbis*:

‘A exemplo do juízo singular, vejo que a responsabilização da empresa empregadora na obrigação de ressarcir os prejuízos suportados pela família do falecido em virtude do acidente de trabalho é objetiva, uma vez que sua atividade comum estava direta e perigosamente sujeita a eletroplessão fatal (choque elétrico). Não se pode esquecer, também, que o serviço, aliás, estava sendo prestado durante a madrugada e sob a mais adversa condição laboral.

(...)

Na mesma linha, não há como discrepar da responsabilidade solidária das empresas reclamadas pelo adimplemento do dever indenizatório perante os reclamantes, uma vez que o art. 942 do novel Código Civil de 2002, “regula a responsabilidade patrimonial, pela qual os bens do responsável pela violação respondem pela reparação do dano acarretado ao ofendido. (...) O mesmo princípio da solidariedade aplica-se diante do concurso de agentes na prática do ilícito, ou seja, quando duas ou mais pessoas violam direito alheio e causam-lhe dano” (Regina Beatriz Tavares da Silva citando Carlos Roberto Gonçalves, *in* Responsabilidade Civil, 7ª edição, São Paulo, Saraiva, 2002, p. 130-2).

²¹² A sentença encontra-se entranhada nos autos do processo AIRR – 0005801-93.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 31/08/2011; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 08/09/2011.

²¹³ (DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *Obrigações constitucionais extrapatrimoniais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços nas relações de trabalho terceirizadas*. 2013. p. 13.)

Os serviços na rede elétrica que vitimaram o falecido eram realizados conjuntamente pelas 1ª e 2ª reclamadas, pois os trabalhadores de campo ficavam adstritos aos comandos e orientações oriundas do COD ? Centro de Operação de Manutenção ? cuja tarefa na ocasião do acidente era capitaneada pelo Sr. Jackson Barbosa (fls. 429/430).’ (fls. 481 e 483)

Nas razões do recurso de revista, a reclamada alega que não pode ser responsabilizada pelo acidente, em face de sua ilegitimidade, pois entende que no caso de reparação por danos morais, a responsabilidade do empregador está condicionada à prova dos autos. Diz que, no caso, não ficou comprovado dolo ou culpa do real empregador e que, sendo ela a tomadora dos serviços, somente poderia ser condenada subsidiariamente e não solidariamente. Traz arestos para o confronto de teses. Aponta ofensa aos artigos 5º, II, 7º, XXVII e XXIX, da CF/88, 2º e 3º da CLT, bem como contrariedade à Orientação Jurisprudencial 191 da SBDI1 e à Súmula 331, ambas do C. TST. Diz, ainda, violados os artigos 818 da CLT, 186, 265 e 927, do CC, 333, I, do CPC e 7º, XXVIII, da CLT.

Sem razão, contudo.

Pelo que se pode constatar, o eg. TRT da 23ª Região entendeu tratar-se de responsabilidade civil objetiva, decorrente da atividade exercida pelo *de cujus*, tida como de risco à vida do trabalhador e cabível de reparação. Dessa forma, concluiu ser despicienda a alegação de ausência de dolo ou culpa, em face da teoria do risco.

[...]

A assertiva exarada no acórdão recorrido no sentido de que os serviços que vitimaram o *de cujus* eram realizados conjuntamente pelas duas reclamadas não permite vislumbrar ofensa à Orientação Jurisprudencial 191 da SBDI1 e à Súmula 331, que tratam, respectivamente, da responsabilidade do dono da obra e a subsidiária. Ocorre que o eg. TRT soberano na análise da prova que o convenceu no sentido de se tratar de solidariedade. Incidência da Súmula 126 do C. TST”²¹⁴.

Segundo o entendimento da juíza, como supramencionado, houve, ainda, a culpa pela omissão de fiscalizar, restando configurada a culpa *in vigilando*, cabendo o pagamento de indenização trabalhista, nos moldes da Lei 8.666 de 1993, por parte da Petrobras.

Na peça contestatória, a empresa declarou que era exime de qualquer responsabilidade, uma vez que estava contratualmente acordado entre ela e a empresa Equipemar. E alegou ainda:

“Essa cláusula não viola o disposto no art. 7º, XXVIII da Constituição Federal, citado pelo autor; ao contrário, apenas exime a Petrobras de uma responsabilidade que não lhe cabe, mas pertence ao empregador acidentado, no caso, à *Equipemar*.

[...]

Além do mais, apesar da constante fiscalização da Petrobrás nas suas áreas de exploração e produção não tem o poder de gerenciar internamente as embarcações que não pertence a sua frota própria de navios e embarcações de pequeno porte.

Tal tarefa de administrar a embarcação e sua tripulação compete ao seu comandante que, no caso do *LH COMANDANTE*, era empregado e preposto, durante a operação da embarcação, da *Equipemar*”²¹⁵.

²¹⁴ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR – 50840-31.2006.5.23.0004; Data de Julgamento: 13/05/2009; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 22/05/2009.

²¹⁵ A contestação encontra-se entranhada nos autos do processo AIRR – 0005801-93.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 31/08/2011; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 08/09/2011.

Contudo, sabe-se que um dos princípios basilares do Direito do Trabalho é o da “*Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas*”. Maurício Godinho Delgado afirma que “a indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego”²¹⁶. Apesar da alegação feita, não há que se falar em isenção da culpa apenas por estar “disposto em contrato”, havendo uma relação acima desta, a empregatícia.

O entendimento exarado na primeira instância pela magistrada julgadora foi confirmado, em vias de recurso, nas outras duas, TRT da 1ª Região e TST. O Desembargador Relator Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues em sede de *Recurso Ordinário* assim decidiu:

“A reparação civil por acidente de trabalho somente se vale da Teoria da Responsabilidade Objetiva no que diz respeito ao Seguro Social, prevalecendo a Teoria da Culpa Aquiliana no que se refere à responsabilização do empregador, exceto quando caracterizado o trabalho em atividades de risco, na forma do art. 927, parágrafo único, do CC.

Como bem vislumbrou o D. Juízo originário, *in casu*, deve ser aplicada a ‘teoria do risco profissional’, consubstanciada no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, aplicável às hipóteses na qual a atividade normalmente desenvolvida pelo Autor do dano implica, por sua natureza, em risco extraordinário para o ofendido, o que se configura na espécie, em que o empregado era ‘marinheiro de convés’, exercendo atividades embarcando em alto-mar, procedendo a manobras de conexão de cabos de grosso calibre entre navios, manuseando cordames movediços e traçoeiros, entregues à fúria do oceano e para a qual não há uso de equipamentos de proteção, ao menos, razoavelmente suficientes para neutralizar os riscos”²¹⁷.

A *Teoria do risco profissional, in casu* aplicada, encontra respaldo no Enunciado 38, art. 927, da I Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal, que assim determina:

“A responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade.”

Tem-se aplicado a norma para os casos de acidente de trabalho, mitigando-se a regra da responsabilidade civil subjetiva prevista no art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição Federal. Por uma rápida leitura, percebe-se um conflito antinômico entre a norma constitucional e o art. 927 do Código Civil. Contudo, o impasse fora resolvido com a edição do Enunciado 377 da IV Jornada de Direito Civil, cuja redação é: “O art. 7º, XXVIII, da

²¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 195

²¹⁷ O acórdão encontra-se entranhado nos autos do processo AIRR – 0005801-93.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 31/08/2011; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 08/09/2011.

Constituição Federal não é impedimento para a aplicação do disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil quando se tratar de atividade de risco.”.

Pelo princípio trabalhista da *norma mais favorável*, quando da concorrência entre diplomas jurídicos, aplica-se sempre aquele mais benéfico ao trabalhador, observando-se sempre a teoria da aderência conglobante. Além disso, o dispositivo constitucional não determina que a regra seja a responsabilidade subjetiva do empregador, na verdade, ele pronuncia, na segunda parte, que o direito ao seguro não exclui o de reparação civil nos casos de dolo ou culpa. Ainda, sob a luz do princípio basilar trabalhista, quando há a norma posta, no momento da sua interpretação jurídica, o interprete deve sempre estabelecer um sentido mais favorável ao sujeito trabalhador.

Em decorrência da manutenção da decisão, no tocante a responsabilidade solidária, pelo TRT da 1ª Região, a Petrobras interpôs *Recurso de Revista* junto ao TST, contudo este não fora conhecido pelo Tribunal *a quo*. Com a negativa de prosseguimento dos autos, a empresa agravou da decisão, porém, este restou denegado, em acórdão exarado pelo Ministro Relator Aloyso Corrêa da Veiga, pelos seguintes fundamentos:

“Também não prospera a alegação de ser indevida a condenação solidária, à falta de previsão legal, eis que o v. decisum tratou de fundamentar a condenação no Código Civil.

O artigo 927 do Código Civil estabelece que:

‘Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo’.

De seu turno, o artigo 942 do mesmo diploma legal assim preceitua:

‘Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

No caso, o Eg. Trubunal Regional deixou claro que em razão da terceirização de serviços vinculados à atividade da reclamada decorre sua condenação solidária, pela prática de ato ilícito, já que o empregado sofreu o acidente de trabalho durante sua jornada de trabalho, em prol da ora recorrente. [...]”²¹⁸.

O entendimento de que houve responsabilidade solidária entre a empresa Equipemar e a Petrobrás foi mantida em todas as instâncias. Ainda na tentativa de que houvesse alguma mudança, a empresa petrolífera embargou a decisão proferida em sede de *agravo*, contudo, apesar de conhecidos, os *embargos* foram rejeitados por unanimidade.

No tocante à responsabilidade da empresa prestadora, esta afirmou, em contestação, que a culpa foi totalmente da vítima. Porém, pelo conjunto probatório produzido,

²¹⁸ *Idem*.

ela não foi configurada. Na verdade, pelo inquérito instruído pela Delegacia Marítima, a culpa ocorreu por “falha no comando da *LH Comandante*”.

Em *Recurso Ordinário*, a Equipemar admitiu o uso da embarcação sem o específico equipamento de proteção, culminando-lhe, assim, culpa pelo comportamento omissivo, sendo este decisivo para as consequências fatais do acidente. Em se tratando de atividades de risco, é dever da empregadora, não apenas fornecer os equipamentos de proteção individual (EPIs), como também exercer fiscalização de uso. A não observância de tais regras caracteriza culpa *in vigilando* do empregador, devendo então responder pelos fortuitos advindos da atividade.

Apesar de haver uma confiança na escolha do prestador de serviços por parte da empresa tomadora, isso não retira a responsabilidade decorrente da culpa *in vigilando*, haja vista a necessidade de precaução quanto aos elementos necessário para a contratação eficaz. A responsabilidade pela segurança e saúde no ambiente de trabalho é de ambos, haja vista estarem vinculadas por dispositivos constitucionais de proteção ao meio ambiente. Quando, também firmada na confiança, aduz que não é responsável por danos causados à empresa prestadora ou a seus prepostos, a Petrobras incide em erro, pois, por ser cláusula contratual, está limitada às partes contratantes, não podendo ser oposta a terceiros.

A constante fiscalização e vigilância deve ser exercida. O trabalhador humano, como parte mais fraca da relação trabalhista-capitalista, deve estar amparado por todos os lados, não apenas juridicamente, mas também de maneira psicofísica. Sempre haverá a intenção de esvair-se da culpa, pois essa é uma atitude natural do ser humano, porém, e os trabalhadores, pergunta-se, e as suas famílias, que realmente sofrem as perdas, quem prestará contas a elas? Druck, Franco e Sellingmann-Silva, afirmam:

“Consolida-se no imaginário social a noção de descartabilidade das pessoas, de naturalidade da insegurança e da competição contra todos, ancorada na fragilização dos vínculos, nas rupturas de trajetórias profissionais, na perda da perspectiva de carreira. [...] Aprofunda-se o processo de coisificação das relações humanas e de humanização das coisas, detrata-se a vida [...]”²¹⁹.

A atividade de extração e exploração de petróleo é altamente arriscada e conseqüentemente, as atividades auxiliares ligadas a ela também. Os trabalhadores da área petroquímica são submetidos a condições de perigo muito maiores e mais frequentes do que as impostas à maioria dos trabalhadores. Dessa maneira, deve haver segurança para os

²¹⁹ Graça Druck fala disso em DRUCK, Maria da Graça ; FRANCO, Tania ; SELLINGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo, p. 232.

empregados nesse ramo industrial. Como bem exarou a magistrada da vara trabalhista: “Ora, nada mais justo tal entendimento, pois quem usufrui do bônus deve suportar o ônus”.

IV - E OS OUTROS “DALMOS LUÍZES”? PL 4.330/04: UMA PERSPECTIVA DE MUDANÇA OU RETROCESSO SÓCIO-CONSTITUCIONAL?

A indústria de petróleo é classificada como de processo contínuo. Conforme afirma Graça Druck, esse processo é caracterizado com base em três grandes dimensões: “a) tecnológica, referente aos equipamentos e instalações; b) econômica, no que se refere à produtividade neste tipo de indústria e c) organização do trabalho e da mão de obra”²²⁰. Na dimensão tecnológica, o equipamento e o aparato maquinário utilizados estão completamente interconectados. Quanto à dimensão econômica, há “a desconexão entre o ritmo de trabalho e o ritmo da produção”²²¹, ou seja, o rendimento global das instalações é colocado como fator preponderante da produção. Já a dimensão de organização do trabalho tem como centro que a “[...] intervenção humana se restringe basicamente às atividades de monitoração e controle de máquinas e dispositivos, de manutenção dos equipamentos e algumas atividades de apoio”²²².

Segundo relatório elaborado pelo Instituto Observatório Social:

“O processo de trabalho na indústria de processo contínuo se caracteriza por maior estabilidade dos vínculos trabalhistas, escolarização de ingresso mais elevada que a média do mercado, sistema de benefícios extra-salariais que alimenta modelo vigoroso de ‘bem-estar’ compensatório, privado ou com características que dele se aproximam.

A reestruturação produtiva que se processou na indústria do petróleo privilegiou basicamente três linhas de ação: a modernização tecnológica, a redução de efetivos e a terceirização”²²³.

Pelas características intrínsecas dos equipamentos das empresas de processo contínuo, baixa flexibilidade e altos investimentos, a possibilidade de flexibilização, nesse ramo, reside na área trabalhista. David Harvey afirma que há uma mudança clara nas relações trabalhistas e no mercado de trabalho com a sua incidência:

²²⁰ Ferro, 1987 *apud*, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 155-156.

²²¹ *Idem, ibidem*.

²²² *Idem, ibidem*.

²²³ *A Terceirização na Petrobras: características do processo de terceirização e iniciativas de representação dos trabalhadores*. Instituto Observatório Nacional, Setembro de 2011. Disponível em <http://www.observatoriosocial.org.br/portal/sites/default/files/biblioteca/rel_petrobras_redlat_setembro_2011.pdf>. Acesso em 24 de novembro de 2013.

“Se afinal, os trabalhadores estiverem convencidos de que os capitalistas podem incorporar práticas de trabalho mais flexíveis mesmo quando eles não o podem, a disposição de luta dos trabalhadores por certo será enfraquecida. Mas considero igualmente perigoso fingir que nada mudou, quando os fatos da desindustrialização e da transferência geográfica de fábricas, das práticas mais flexíveis de emprego, do trabalho e da flexibilidade dos mercados de trabalho, da automação e da inovação de produtos olham a maioria dos trabalhadores de frente”²²⁴.

Dessa forma, as mudanças serão feitas na gestão e organização do trabalho. É nesse contexto que se instaurou a prática da terceirização trabalhista na Petrobras. Segundo o DIEESE, em pesquisa feita em 2002:

“a terceirização não se configura como um fenômeno novo na Indústria de hidrocarbonetos, particularmente no segmento de exploração e produção, já que, internacionalmente, desde as primeiras décadas do século XX, engendrou-se em torno das companhias de Petróleo uma extensa rede de produtos e serviços oferecidos por firmas especializadas. Dentre essas companhias, pode-se citar a Halliburton (cimentação de poços), Baker & Hughes (brocas convencionais) e Schlumberger (sondagem de poço) que, no caso brasileiro, prestam serviços à Petrobras, na Bacia de Campos, há pelo menos 20 anos. A novidade é a intensificação e ampliação para outras áreas”²²⁵.

A empresa petroquímica utilizou-se da terceirização como solução mais fácil após a implementação de um novo modelo de organização, coincidente com a desregulamentação do setor. Por reduzir custos, a crescente prática mostrou-se eficaz no ambiente fabril. Assim, pôde ser observado o aumento de áreas nas quais a terceirização incide: em um primeiro momento via-se apenas a prática em serviços altamente especializados, agora, em uma segunda fase, ela alastrou-se para quase todos os ramos da atividade. Consoante depõe uma representante sindical, a “Petrobras ultrapassou todos os limites sobre a prática de terceirização, já que áreas consideradas estratégias como o setor de compras, material para análise, estão sendo terceirizadas”²²⁶. Graça Druck afirma que:

“Esta intensificação do processo de terceirização e a perspectiva de seu crescimento para a grande maioria das empresas do polo estão justificadas pelos resultados obtidos com esta prática. Estas revelam, mais abertamente, quais são os reais motivos e objetivos da terceirização. Assim, 100% das empresas apontam a redução de custos, o aumento de produtividade e a melhor qualidade; 97% a mudança na estrutura organizacional, a redução do quadro de pessoal e a redução da folha de pagamento; para 87% houve redução de postos de trabalho e, para 92%, diminuíram a resistência e reivindicações dos trabalhadores”²²⁷.

²²⁴ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007. p. 179.

²²⁵ *A terceirização na Petrobras – alguns pontos para reflexão*. Versão revisada/atualizada. Subseção DIEESE FUP. Disponível em <<http://www.fup.org.br/2012/images/dieese/dieese2.pdf>> Acesso em 24 de novembro de 2013.

²²⁶ *Idem*.

²²⁷ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p. 195.

Segundo a autora, as áreas em que a flexibilização da mão de obra é mais evidente são nos serviços de apoio, que englobam os serviços de limpeza, alimentação e vigilância e segurança patrimonial, e, ainda, na área de manutenção, sendo, em geral, estes serviços fornecidos por empresas fundadas por ex-funcionários da empresa contratante.²²⁸ Para a autora, essa prática é recorrente, uma vez que:

“Na perspectiva das grandes empresas, trata-se de uma prática extremamente positiva, pois, ao mesmo tempo que as desobrigam dos custos de mão de obra e da própria gestão, permite-lhes continuar contando com empregados experientes, que já conhecem o trabalho e sabem das necessidades e exigências da empresa”²²⁹.

Por ser essa última atividade primordial nas empresas de processo contínuo, a crescente terceirização compromete a qualidade e a segurança do trabalho, uma vez que é notável o pouco investimento na capacitação da mão de obra subcontratada.

Outro comportamento observado é a perpetuação dos contratos dos trabalhadores terceirizados. Conforme constatado na publicação da Revista Labor, editada pelo MPT, existem profissionais terceirizados que operam na Petrobras há mais de 25 anos. “Nem esfriam a cadeira. Apenas assinam novos contratos e vão trocando de empresa, ou melhor, trocando de ‘camisa’, como preferem dizer”²³⁰. Nesse mesmo sentido, o relatório do Observatório Nacional corrobora:

“Quando uma prestadora de serviços perde o contrato os trabalhadores que prestam serviços muitas vezes são absorvidos pela nova empresa e forçados a continuar desempenhando as mesmas funções por salários menores. Exemplo disso, os vigilantes que tiveram o percentual de periculosidade reduzido de 30% para 20%”²³¹.

Esse tipo de prática é lucrativa aos empresários, haja vista utilizarem-se de empregados que estão há anos na casa, não havendo necessidade de gastos com treinamentos ou perda de tempo com explicação quanto a execução da tarefa. Porém, os trabalhadores são prejudicados, pois, muitas vezes, pela experiência adquirida com o passar dos anos, são colocados para executar a atividade-fim da empresa, havendo a propagação da terceirização ilícita e mitigação de seus direitos.

²²⁸ *Idem*, p. 155-156

²²⁹ DRUCK, Graça. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995. p.193.

²³⁰ ²³⁰ LABOR: *Envenenados até morrer - Estatal descumpra Constituição e terceiriza sem limite*. Revista do Ministério Público do Trabalho. Ano I. Nº 2. 2013. p. 21. Em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/1d96f0804ff7cca2942fbd134cbbf4f/Labor_n2.pdf?MOD=AJPERES> Acesso em 28 de outubro de 2013.

²³¹ *A terceirização na Petrobras – alguns pontos para reflexão*. Versão revisada/atualizada. Subseção DIEESE FUP. Disponível em <<http://www.fup.org.br/2012/images/dieese/dieese2.pdf>> Acesso em 24 de novembro de 2013.

Conforme versa o art. 37, II da CRFB, “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos [...]”. A Petrobras, apesar de promover concurso para preenchimento dos cargos na empresa, tem efetivado pouquíssimos aprovados, é o que se deslumbra da reportagem supramencionada. Segundo dados de 2007, “[dentre os] mais de 176 mil candidatos aprovados entre os concursos de 2002 a 2007, foram efetivados apenas 19,4 mil, o que representa um pouco mais de 10% dos aprovados”²³².

Intentando mudar esse quadro, a juíza substituta Karina Freire de Araújo, em sede de Ação Civil Pública promovida pelo MPT da Bahia, decidiu liminarmente²³³ pela prorrogação do último concurso realizado pela Petrobras, até junho de 2016. O certame expiraria no dia 8 de junho de 2013. Com a decisão, a estatal ficaria impedida de contratar terceirizados para as funções em que existem candidatos aprovados para assumir. Segundo a procuradora do Trabalho Rita Mantovanelli, autora da ACP, “a Petrobras vinha insistindo na prática de contratar empresas para intermediar as relações de trabalho, o que configura terceirização ilícita. Além disso, havia esse concurso em que a empresa convocou pouquíssimos aprovados e estava aguardando o fim do prazo de validade”²³⁴.

A justificativa para troca de efetivos por terceirizados está além do complexo salarial. O presidente da Associação dos Engenheiros da Petrobras, Sílvio Sinedino, afirma que:

“em termos de salário nominal, existem muitos terceirizados que ganham bem mais que os empregados próprios. Mas, por outro lado, eles não dispõem dos planos de previdência e de saúde e estabilidade. ‘Percebemos também que, geralmente, o terceirizado não participa dos cursos de capacitação da Petrobras, que tem uma excelente universidade corporativa’”²³⁵.

Observa-se que os trabalhadores terceirizados atuam em atividades consideradas como nucleares da empresa petroquímica, ficando subordinados a chefia direta da empresa. Para a procuradora do Trabalho: “tudo isso corrobora com a constatação de que a terceirização é apenas um meio de precarizar as relações de trabalho, conferindo aos

²³² LABOR: *Envenenados até morrer - Estatal descumpre Constituição e terceiriza sem limite*. Revista do Ministério Público do Trabalho. Ano I. Nº 2. 2013. p. 21. Em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/1d96f0804ff7cca2942fbd134cddb4f/Labor_n2.pdf?MOD=AJPERES> Acesso em 28 de outubro de 2013.

²³³ A liminar foi revogada por decisão do Desembargador do TRT da 5ª Região.

²³⁴ Em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/noticias/conteudo_noticia!/ut/p/c/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgMC93I_2CbEdFAAovLRY!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/mpt/port al+do+mpt/comunicacao+/noticias/justica+determina+a+prorrogacao+de+concurso+da+petrobras>

²³⁵ LABOR: *Envenenados até morrer - Estatal descumpre Constituição e terceiriza sem limite*. Revista do Ministério Público do Trabalho. Ano I. Nº 2. 2013. p. 22. Em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/1d96f0804ff7cca2942fbd134cddb4f/Labor_n2.pdf?MOD=AJPERES> Acesso em 28 de outubro de 2013.

terceirizados rendimentos e benefícios menores em relação aos trabalhadores concursados nas mesmas funções”²³⁶.

O avanço da prática terceirizante implica diretamente na precarização das relações trabalhistas e, concomitantemente, na fragilização do poder de representação, por parte dos sindicatos, da classe trabalhadora, uma vez que as diferenças entre os trabalhadores são reforçadas, dificultando a unidade das necessidades coletivas, conforme deslumbrado no estudo feito por Luis Flávio Godinho. As consequências para os operários são avassaladoras. Há acidentes, mutilações, mortes; aumento da jornada de trabalho, fraudes trabalhistas, alojamentos precários, falta de garantia de emprego devido à alta rotatividade de mão de obra; ofensa à dignidade humana, sem garantia da integridade física e com a super exploração²³⁷.

A competitividade inerente ao sistema capitalista acabou por se estender as relações de emprego, conforme apontado no estudo elaborado pelo DIEESE:

“Documentos internos da Petrobras apontam a terceirização como estratégia de negócios da empresa. Segundo um ex-diretor gerente dos recursos humanos: ‘...a terceirização não pode ser vista apenas como uma estratégia para redução de custos, mas também como uma aliada indispensável para a conquista de novos mercados (...) O correto sentido da terceirização deve ser a busca da vantagem competitiva...’” (Petrobras 2002). Vários são os argumentos apresentados, dentre os quais a focalização e a simplificação da gestão. Não obstante a retórica apresentada acima, a própria empresa reconhece em documentos internos que a quase totalidade de seus contratos de terceirização são definidos com base no menor preço”²³⁸.

A modalidade de contratação da Petrobras é pelo *menor preço*, ou seja, ganha a licitação a empresa que apresentar a melhor oferta com o menor custo. Dessa forma, a qualidade dos serviços prestados adquire um caráter secundário. As empresas prestadoras, sob a orientação dessa política, se empenham em diminuir os custos, com objetivo de reduzir ao máximo o valor de suas propostas. O que vale, nesse caso, é vencer a licitação e, como meio de se obter essa redução, muitos dos benefícios, e até mesmo direitos, ofertados aos trabalhadores são suspensos.

Agravando o quadro, soma-se a curta duração dos contratos, com média de dois anos, desmotivando a qualificação dos seus contratados, o que aumenta consideravelmente o número de acidentes, pois, as atividades de alto risco são executadas por funcionários despreparados e incapacitados. Os operários sabem da necessidade de uma melhor

²³⁶ Em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/noticias/conteudo_noticia!/ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgMC93I_2CbEdFAAovLRY!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/mpt/port al+do+mpt/comunicacao+/noticias/justica+determina+a+prorrogacao+de+concurso+da+petrobras>

²³⁷ Em: <<http://www.sindipetronf.org.br/Publica%C3%A7%C3%B5es/RevistaImagem/tabid/66/Default.aspx?Edicao=347&Materia=3186>> Acesso em: 25 de novembro de 2013.

²³⁸ A terceirização na Petrobras – alguns pontos para reflexão. Versão revisada/atualizada. Subseção DIEESE FUP. Disponível em <<http://www.fup.org.br/2012/images/dieese/dieese2.pdf>> Acesso em 24 de novembro de 2013.

qualificação para atuar no setor petrolífero, porém, amparam-se “na falta de tempo, devido às longas jornadas de trabalho e a falta de recursos para financiar as despesas com a formação”²³⁹, que, individualmente, são financeiramente inviáveis, para justificar o despreparo. Associado ao baixo treinamento e informação de segurança e saúde, os riscos se agravam e se ampliam pelo fato de esses empregados trabalharem em condições mais precárias²⁴⁰.

Em tese de doutoramento, Anísio José da Silva Araújo analisou a segurança dos trabalhadores terceirizados na refinaria de petróleo e obteve a seguinte conclusão:

“Ao mesmo tempo, os itens exigidos em lei, como equipamentos de segurança, alimentação, fardamento, sofrem uma queda sensível de qualidade. Além disso, em várias situações relatadas pelos entrevistados, até salários e indenizações dos trabalhadores foram confiscados. [...] Segundo os entrevistados, à Petrobrás interessa exclusivamente a realização do serviço, não importando o preço que os trabalhadores tenham que pagar por isso: atraso ou não pagamento de salários e indenizações”²⁴¹.

Em uma das entrevistadas colhidas, o empregado terceirizado alegou:

“O problema da refinaria é o seguinte: aquela que dá menos preço é a que leva. Aí chega no final das contas, depois de um tempo, uma temporada de seis meses, aquela que deu o preço mais baixo, ela vê que levou prejuízo, teve que tirar dinheiro do seu bolso para fazer a obra da Petrobrás, e nós ficamos a ver navios, e a Petrobrás não toma nenhuma providência, porque o certo seria a Petrobrás segurar a fatura pra pagar aos próprios trabalhadores da empreiteira. Sendo que ela fala: a gente não tem nada a ver com isso, não tem nada a ver conosco, que nós é que fomos funcionários daquela empresa, que tem que correr atrás do nosso direito, e a gente fica aí, como já aconteceu com várias empresas daqui de dentro, de fazer seu serviço e sair sem pagar quase ninguém”²⁴².

A modalidade do menor preço leva as empresas a depreenderem grande esforço na tentativa de redução dos custos, refletindo na eliminação de benefícios anteriormente ofertados e na decrescente qualidade dos itens exigidos legalmente. Por outra via, as empresas, ansiosas por vencerem as licitações, orçam valores para os contratos que, obviamente, não permitirão o seu término. Todas essas manobras se refletem nos trabalhadores terceirizados, que veem seus direitos colocados como produtos para

²³⁹ *Idem*.

²⁴⁰ FREITAS, Carlos Machado de; SOUZA, Carlos Augusto Vaz de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PORTO, Marcelo Firpo de Souza. *Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil*. p.11 .Em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>>. Acesso em: 01 de novembro de 2013.

²⁴¹ ARAÚJO, Anísio José da Silva. *Paradoxos da Modernização: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo*. Tese apresentada à Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz, ao Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana. Rio de Janeiro: 2011, p. 212. Disponível em:

<http://portalteses.icict.fiocruz.br/transf.php?script=thes_cover&id=000041&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 20 de novembro de 2013.

²⁴² *Idem*, p. 213.

comercialização, por meio do confisco de salários e indenizações, situação cada vez mais frequente.

Com o intuito de mascarar a realidade presente nas plataformas, a Petrobras utiliza-se da subnotificação dos acidentes de trabalho, ou seja, da omissão dos casos nos registros da empresa. Segundo o DIEESE: “um dos efeitos mais perversos da terceirização é o aumento dos acidentes de trabalho em empresas terceiras contratadas pela Petrobras, em que pese o Ministério Público do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro suspeitar de subnotificação”²⁴³. Apesar das ações inibitórias do MPT, a Petrobras perpetua a prática. Conforme denúncia feita pela Federação Única dos Petroleiros, no Norte Fluminense, a empresa realizou, em 2010, 1.730 resgates aeromédicos e o sindicato recebeu apenas 271 Comunicações de Acidente de Trabalho. Segundo os sindicalistas:

“A Petrobras tem escondido os acidentes com afastamento, emitindo as Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) como se fossem acidentes ‘sem afastamento’. Os gerentes obrigam os trabalhadores a comparecerem ao seu local de trabalho para avaliação médica com o objetivo de não ficar caracterizado o afastamento. Como o empregado acidentado precisa registrar o ponto para entrar na empresa, os gerentes consideram esse dia como trabalhado, o que constitui uma verdadeira fraude à legislação trabalhista. Isso quando os médicos não desconsideram os abonos emitidos por especialistas indicados pela própria empresa e mandam o acidentado de volta ao trabalho considerando-os como aptos para exercerem suas atribuições”²⁴⁴.

A Petrobras descumpriu os vários Termos de Ajustamento de Conduta que assinou junto ao MPT. Atitudes mais vigorosas, como, por exemplo, a aplicação de multas milionárias, são intentadas na tentativa de mudar esse quadro. Porém, o que se nota é o crescente descaso da empresa petroquímica.

Esse cenário é um reflexo dos contrassensos existentes na própria terceirização, pois, apesar de difundir o discurso da qualidade, efetua, em seu cerne, a precarização. Outra antítese é o fato de as empresas quererem, ao mesmo tempo, transferir responsabilidades, mas também querem ter o controle do desenvolvimento das atividades terceirizadas, prezando pela excelência a qualquer custo. Nesse sentido, Viana leciona:

“Em termos formais, visíveis, volta a ser horizontal. Organiza-se em rede, e – tal como um pescador – lança essa rede na direção de suas múltiplas, cambiantes e fugazes presas. Em termos substanciais, continua a ser vertical – embora de outro modo.

Antes, a empresa se garantia contra os riscos tentando prevê-los e racionalizá-los. Organizava-se de tal modo que quase não dependia de ninguém. Hoje, resolve o

²⁴³ *Idem*.

²⁴⁴ Unidade Nacional: informativo do Sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias. Nº 243: Junho/2011. Disponível em <<http://www.sindipetrocaxias.org.br/imprensa/pdf/un243.pdf>> Acesso em: 25 de novembro de 2013.

problema dos riscos com a flexibilidade em todos os níveis – inclusive de trabalho”²⁴⁵.

Assim, o processo de terceirização engloba interesses, resultados máximos com mínimos custos e manutenção da hegemonia do capital, resultando na mudança da estrutura organizacional, que vai do enxugamento do quadro geral das empresas até novas maneiras flexíveis de gestão.

Na busca por sanar a carência de uma legislação específica e ampla que regulamentasse as relações trabalhistas terceirizadas, em 2004, o deputado Sandro Mabel propôs o projeto de lei nº 4.330. Contudo, o conteúdo da proposta mobilizou diversas categorias pela sua não aprovação. Em ofício enviado à Câmara de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, dezenove ministros, dos vinte e sete que compõem o quadro do TST, alertaram para o “rebaixamento dramático da remuneração contratual de milhões concidadãos caso o PL seja aprovado”²⁴⁶.

Quatro pontos são especialmente polêmicos dentro do projeto: a abrangência da terceirização; a responsabilidade subsidiária e a solidária; a representação sindical e a terceirização no serviço público. O primeiro ponto pretende ampliar as áreas em que a terceirização pode ser aplicada, não mais se falando em atividade-fim ou atividade-meio. Em seu art. 4º, § 2º, o PL afirma: “O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares às atividades econômica da contratante”²⁴⁷, ou seja, “na prática, a proposta permite que qualquer atividade de uma empresa possa ser terceirizada, desde que a contratada esteja focada em uma atividade específica”²⁴⁸. Para os Ministros do TST, a diretriz acolhida pela proposta:

“ao permitir a generalização da terceirização para toda a economia e a sociedade, certamente provocará gravíssima lesão social de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários no País, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção a um novo enquadramento, como trabalhadores terceirizados, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais”²⁴⁹.

²⁴⁵ VIANA, Marcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito*. p. 13. Artigo resultado de pesquisas feitas com o apoio do CNPq. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp> Acesso em: 20 de novembro de 2013

²⁴⁶ Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/09/ministros-do-tst-repudiam-projeto-de-mabel-que-regulamenta-a-terceirizacao-e-precariza-o-trabalho-1478.html>> Acesso em: 29 de novembro de 2013.

²⁴⁷ Projeto de Lei nº. 4.330, de 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 29 de novembro de 2013.

²⁴⁸ Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/446930-ABRANGENCIA-DA-TERCEIRIZACAO.html>> Acesso em: 29 de novembro de 2013.

²⁴⁹ Disponível em: <<http://portogente.com.br/noticias/dia-a-dia/pl-da-terceirizacao-com-a-palavra-o-tst-79768>> Acesso em: 29 de novembro de 2013.

O segundo ponto questionado foi quanto à tipificação da responsabilidade. Na exposição de motivos, o parlamentar afirma que:

“A empresa contratante é diretamente responsável pelas condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho. [...] Esse aspecto ligado às condições de trabalho representa uma garantia ao trabalhador e, certamente, contribui para a melhoria do ambiente laboral.

[...]

O projeto inova ao assegurar mediante a ação regressiva, além do ressarcimento dos valores pagos pela contratante, o pagamento de uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador”²⁵⁰.

Dessa forma, a empresa tomadora será responsabilizada subsidiariamente pelos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados caso os bens da empresa tomadora se esgotem. Deve haver fiscalização periódica, por parte da tomadora, da fiel execução dos contratos trabalhistas, haja vista, seja configurada sua culpa *in vigilando*, a responsabilidade passará a ser solidária. Para o primeiro secretário de Relações do Trabalho do MTE, Manoel Messias, o projeto é um avanço em relação à Súmula 331 do TST, porém, “responsabilidade subsidiária é contrária a uma posição histórica do Ministério, por acreditar que a medida piora as relações de trabalho”²⁵¹.

A terceira polêmica suscitada é referente à representação sindical dos terceirizados. A proposta prediz que os empregados terceirizados devem ser regulados pelas convenções e acordos trabalhistas firmados entre a prestadora e o sindicato dos trabalhadores terceirizados. Aquilo que for acordado ou convencionado com os ditos empregados efetivos da empresa tomadora, não será a eles aplicado. Segundo o Ministro do TST, Ives Gandra Martins Filho, com esses moldes de representação proposto, pode haver um esfacelamento sindical. Para o Ministro: “Quando você esfacela em muitas empresas e muitos segmentos diferentes, a força de união dos trabalhadores é menor, e o sindicato tem menos poder de barganha”²⁵². Essa divisão poderia agravar ainda mais a crise sindical.

O último tópico controverso levantado relaciona-se à terceirização no serviço público. De acordo com o projeto, a Administração Pública poderá contratar trabalhadores terceirizados desde que não seja para executar atividades típicas do Estado. E, caso ele atrase injustificadamente o pagamento da empresa prestadora, deverá arcar solidariamente com as obrigações trabalhistas decorrentes dos contratos firmados, sancionando os gestores na forma

²⁵⁰Projeto de Lei nº. 4.330, de 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 29 de novembro de 2013.

²⁵¹Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/446926-REPRESENTACAO-SINDICAL.html>> Acesso em: 30 de novembro de 2013.

²⁵²*Idem*.

da Lei de Improbidade Administrativa, nº. 8.429, de 1992. Para o secretário Manoel Messias, o debate sobre serviço público deveria ser feito em outra proposta, pois, é um assunto de grande relevância e alcance²⁵³.

O Projeto de Lei 4.330, de 2004, possui dezenove artigos e várias contradições e retrocessos. Apesar do anseio pela regulamentação específica do trabalho terceirizado, que cresce em altos níveis, devem-se observar as conquistas até aqui obtidas e a fragilidade do trabalhador que se encontra nesse tipo de relação trabalhista. Em nota técnica, a Ordem dos Advogados do Brasil, posicionou-se no seguinte sentido:

“A lógica do projeto envolve a transformação da força do trabalho humano em mercadoria negociada entre a empresa que, ao final, auferirá os lucros com a atividade produtiva, e outra empresa que desenvolverá a função de intermediária da prestação de serviços, retirando seus rendimentos não da produção, mas da comercialização da força de trabalho. Trata-se de norma que, se aprovada, incorrerá em graves prejuízos sociais e em sérias violações à Constituição Federal, em nítida afronta ao Estado democrático de direito”²⁵⁴.

Segundo afirma Gabriela Delgado, “O direito fundamental ao trabalho digno, enquanto Direito Humano, é alçado, à condição de indisponibilidade absoluta [...]”²⁵⁵, dessa forma, transações prejudiciais que culminem com sua disponibilidade são completamente descabidas. Os interesses dos empresários e da classe trabalhadora devem sim ser balanceados, porém, os trabalhadores não podem ser humanamente e socialmente prejudicados em prol do lucro a qualquer custo.

O trabalho terceirizado possui características próprias que causam sua fragilidade. Como consequência da propagação do modelo toyotista, sua configuração se alicerçou nas bases da tão aclamada flexibilidade, porém, junto com ela veio a precarização. A relação trabalhista é, por si só, uma relação cujo trabalhador é o polo mais fraco, necessitando, dessa forma, de recursos que equilibrem a prestação laboral. Na terceirização essa fragilidade é acentuada, pois o trabalhador, como já mencionado, é duplamente subordinado, estando à mercê duas vezes dos interesses patronais. Nesse viés, a OAB posicionou-se:

“Por fim, é necessário atentar para o fato de que as garantias trabalhistas se voltam, sobretudo, a balancear uma relação por essência desequilibrada entre trabalhadores e detentores do poder econômico. Um país democrático deve lutar para que essa

²⁵³ Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/446922-TERCEIRIZACAO-NO-SERVICO-PUBLICO.html>> Acesso em: 30 de novembro de 2013.

²⁵⁴ Disponível em: <<http://www.cutdf.org.br/arquivos/file/COMISS%C3%83O%20NACIONAL%20DE%20DIREITOS%20SOCIAIS%20DA%20OAB.pdf>> Acesso em: 30 de novembro de 2013.

²⁵⁵ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. P 211.

relação seja cada vez mais equânime, tendo em vista a necessária materialização do objetivo constitucional de redução das desigualdades sociais”²⁵⁶.

Quando surge uma proposta para o ordenamento jurídico que deseja acirrar essas diferenças, medidas efetivas devem ser tomadas. Gabriela Delgado, afirma:

“O moderno Direito do Trabalho já não é mais o mesmo do passado. Não pode restringir-se mais apenas ao trabalho subordinado. Outras categorias de trabalho e de trabalhadores surgiram. Se quer fazer jus ao nome e tornar-se uma ciência que abriga de fato todo o trabalho humano realizado pessoalmente, tem que ampliar suas bases e reformular seus objetivos. Não deve rejeitar as novas realidades, mas acolhê-las, dando-lhes tratamento jurídico apropriado”²⁵⁷.

Novas conjunturas foram traçadas, devendo, dessa maneira, haver uma releitura do sistema normativo atual para que todos os tipos de relações trabalhistas sejam reguladas. A existência de níveis diferentes de proteção não enseja a discriminação entre trabalhadores e entre tipos de relações de trabalho. “Significa, somente, o respeito à pluralidade típica da vida social, o respeito à diferença substantiva entre os diversos tipos de vínculo de trabalho”²⁵⁸. O que se deseja é que as atividades com menor grau de complexidade, tenham ao menos os direitos de indisponibilidade absoluta garantidos. Nesse sentido, afirma Ricardo Pereira:

“Eventual lei que regulamente a terceirização não poderá agravar ainda mais a situação dos terceirizados. Se os empresários pretendem romper os limites da terceirização, num contexto de segurança jurídica, deveriam apresentar projeto estabelecendo a completa isonomia das condições de trabalho entre terceirizados e empregados diretos e a responsabilidade solidária entre tomador e prestador de serviços. Assim, poderão defender diante da sociedade a viabilidade da proposta e mostrar que os ganhos decorrem da maior eficiência e não da exploração de trabalhadores, da exclusão e das desigualdades sociais. Poderão, enfim, advogar que a terceirização é técnica compatível com as exigências dos tempos atuais e não ferramenta obsoleta que impõe o retrocesso, expressamente vedado pela Constituição de 1988”²⁵⁹.

Conforme já mencionado, o *princípio da proibição de retrocesso social*²⁶⁰ deve ser sempre observado. Direitos como os de indisponibilidade absoluta foram conquistados para todas as relações trabalhistas, sem distinções, não havendo de se falar na flexibilização destes. “A proposta é a de evolução do Direito do Trabalho pela universalização de sua

²⁵⁶ Disponível em:

<<http://www.cutdf.org.br/arquivos/file/COMISS%C3%83O%20NACIONAL%20DE%20DIREITOS%20SOCIAIS%20DA%20OAB.pdf>>

Acesso em: 30 de novembro de 2013.

²⁵⁷ Álvares da Silva, p.43 *apud* DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p.219.

²⁵⁸ *Idem, ibidem*.

²⁵⁹ PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *A terceirização, a CLT e a Constituição*. Disponível em:

<<http://www.prt10.mpt.gov.br/content/terceiriza%C3%A7%C3%A3o-clt-e-constitui%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 02 de dezembro de 2013.

²⁶⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. *Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano*. p. 122 e 130. Em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/13602/007_ingowolfgang_sarlet.pdf?sequence=1> Acesso em: 15 de novembro de 2013.

abrangência normativa, ainda que respeitado patamares distintos de proteção jurídicas às relações de trabalho”²⁶¹.

Observa-se que, concomitantemente, o Direito do Trabalho promove dentro do seu ordenamento diretrizes de inclusão, àquelas referentes à relação de emprego, e de marginalização, quanto às outras relações de trabalho. Assim, há uma expectativa de regulamentação de toda e qualquer relação de trabalho digna, por meio da incidência universal da proteção do Direito do Trabalho. Conforme afirma Delgado:

“Na realidade, o que se defende é a *ampliação da consciência axiológica* para se proteger juridicamente não apenas o trabalho formal como valor, mas qualquer trabalho digno (agora, paradoxalmente, ao se proteger o trabalho como valor, a melhor alternativa é a de proteção por meio da formalização jurídica)”²⁶².

O Direito do Trabalho deve ser sobre o direito ao trabalho digno, ou seja, um trabalho minimamente protegido. “Tudo isso quer dizer que a concepção do Direito do Trabalho deve ser elástica, em comparação com o padrão jurídico hoje assentado.”²⁶³

Segundo Gabriela Delgado, “entende-se que os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta estão previstos em *três grandes eixos jurídicos*, positivados pelo Direito do Trabalho brasileiro”²⁶⁴, sendo eles complementares e interdependentes. O primeiro eixo, de abrangência universal, relaciona-se aos direitos laborais elencados nas normas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil.

O segundo eixo jurídico refere-se aos direitos previstos na Constituição Federal, em seu art. 7º. São os denominados direitos sociais. Esse rol constitucionalmente regulado pode ser considerado a primazia na institucionalização dos Direitos Humanos no Brasil. Já o terceiro eixo de direitos de indisponibilidade absoluta “está presente nas normas infraconstitucionais como, por exemplo, na Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece preceitos indisponíveis relativos à saúde e à segurança no trabalho, à identificação profissional, à proteção contra acidentes de trabalho, entre outros”²⁶⁵. Esse último eixo, mostra-se intimamente ligado à integridade do sujeito trabalhador, pois, para que exerça sua função é necessária a existência de um ambiente salubre e seguro.

Como antes citado, o indivíduo, quando em exercício da atividade laboral, encontra-se em uma relação na qual ele é o polo mais fraco. Dessa forma, o ordenamento

²⁶¹ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 219.

²⁶² *Idem*, p. 216.

²⁶³ *Idem*, *ibidem*.

²⁶⁴ *Idem*, p. 214.

²⁶⁵ *Idem*, p. 215.

legal, na tentativa de equalizar a situação, determinou a ocorrência de alguns efeitos jurídicos universais sobre essa figura do empregador. Contudo, há de se observar que tais elementos não são constitutivos da sua configuração. Esses efeitos são: a despersonalização do ente empregador, para fins justralhistas, e a assunção dos riscos do empreendimento.

Segundo Godinho Delgado, a utilização, por parte do sistema normativo laboral, da despersonalização do empregador tem como principal objetivo “a *desconsideração do manto da pessoa jurídica*, em busca da *responsabilidade subsidiária* dos *sócios integrantes da entidade societária*, em contexto de frustração patrimonial pelo devedor principal na execução trabalhista”²⁶⁶. Essa descoberta do “manto” empresarial facilita aos trabalhadores a tomada de providências para assegurarem seus direitos.

No que tange a assunção dos riscos do empregador, conforme leciona Godinho Delgado:

“[...] *assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho* consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundo do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução”²⁶⁷.

Nesse mesmo viés, afirma Arnaldo Süssekind:

“Na execução do contrato de trabalho, o empregado em hipótese alguma pode participar do risco do negócio. Aliás, a subordinação jurídica peculiar a esse contrato explica-se e justifica-se por caber exclusivamente ao empregador os riscos da atividade que empreende. Para repetir Jean-Claude Javillier, ‘no regime capitalista o empregador assume todo o risco econômico. O empregado, nenhum. A subordinação é, portanto, o reflexo dessa relação de produção’”²⁶⁸.

Dessa forma, o contrato de trabalho repassa a uma única parte, o empregador, todos os riscos a ele intrínsecos e incidentes, quais sejam os riscos do empreendimento empresarial e os emanados do próprio trabalho prestado. Nas palavras de Godinho Delgado:

“O texto da CLT parece limitar a alteridade apenas aos riscos tipicamente empresariais – e não aos riscos decorrentes da própria existência do contrato de trabalho e de seu cumprimento. É que o art. 2º, *caput*, do diploma consolidado fala em *riscos da atividade econômica*, no mesmo preceito em que define empregador como *empresa*. Não obstante essa aparência, a interpretação lógico-sistemática e teleológica da ordem justralhista indica que se impõem, juridicamente, ao

²⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p.393.

²⁶⁷ *Idem, ibidem*.

²⁶⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Da relação de trabalho*. Revista do TRT/EMATRA – 1ª Região, v 20, n. 46. Rio de Janeiro: 2009, p.44. em: <<http://portal2.trtrio.gov.br>> Acesso em: 01 de dezembro de 2013.

empregador *também os riscos do trabalho prestado*, ainda que este não tenha intuito econômico para seu tomador (caso do trabalho doméstico)”²⁶⁹.

Assim, entende-se que, a assunção dos riscos aplica-se mesmo àqueles empregadores que não exerçam atividade de natureza econômica, para os quais o trabalho não é fator de produção. Esse efeito jurídico pode ser verificado na quase totalidade das relações trabalhistas, excetuando o trabalhador autônomo, que assume todo o risco da atividade empreendida. Essa exceção reside na ausência de subordinação na relação estabelecida entre o trabalhador autônomo e o contratante.

Porém, outra relação trabalhista, pelo seu caráter atípico, merece destaque: a de terceirização. Como possuem dois empregadores e um empregado, nessa anômala relação trilateral de trabalho, a caracterização da subordinação é complexa. Por estar inserido artificialmente no processo produtivo da empresa tomadora, na generalidade dos casos quem assume os riscos do empreendimento é o trabalhador terceirizado. Essa “autonomia” imposta pode ser verificada no caso supra-analisado. Conforme verificado, o senhor Dalmo Luiz faleceu durante o exercício de sua atividade típica laboral, porém, tanto a empresa prestadora, Equipamar, como a tomadora, Petrobras, alegaram ser eximes de culpa. A primeira afirmou que os motivos ensejadores do acidente foram dados exclusivamente pela vítima, a segunda, que a responsabilidade pelos empregados terceirizados era da empresa prestadora, haja vista estar previsto em contrato.

Em acertado entendimento, a magistrada julgadora afirmou que “Trata-se no caso em apreço do risco proveito, que é o que proclama que aquele que se beneficia do serviço deve arcar, direta ou indiretamente, com todas as obrigações da sua prestação.”²⁷⁰. Dessa forma, a condenação, pela responsabilidade dos danos, das duas empresas, deu-se de forma solidária.

A dificuldade encontrada em estabelecer o responsável pelos pagamentos dos direitos, sejam eles trabalhistas ou de reparação de danos, advém da flexibilidade existente na terceirização. A precarização dos direitos trabalhistas é a maior consequência decorrente dessa forma de relação de trabalho. Apesar da dúvida recorrente, a certeza é de que o trabalhador não deve arcar, de nenhuma maneira, com esse ônus, haja vista o empregador obter o bônus.

Conforme enunciado por Gabriela Delgado, os direitos de indisponibilidade absoluta são divididos em três grandes eixos jurídicos. O segundo eixo abrange os direitos sociais

²⁶⁹ *Idem*, p. 394.

²⁷⁰ A sentença encontra-se entranhada nos autos do processo AIRR – 0005801-93.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 31/08/2011; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 08/09/2011.

garantidos constitucionalmente. Como mencionado no presente estudo, a Constituição de 1988 contornou novos modelos referentes ao direito fundamental ao trabalho digno, consolidando toda a construção histórica constitucional relativa principalmente aos direitos sociais.

A Constituinte retoma o conceito de direito fundamental do trabalho por meio dos “princípios, valores e fundamentos das ordens econômica e social, que sejam afirmativos da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho”²⁷¹, conferindo a ele o patamar de finalidade e objetivo na regulação da vida humana e social. Dessa forma, “esse plano normativo de regulação [...] assegura o mais elevado padrão de afirmação do valor-trabalho e da dignidade do ser humano em contextos de contratação laborativa pela mais ampla maioria dos trabalhadores na sociedade capitalista”²⁷².

Segundo afirma Afonso da Silva, apesar de o art. 6º definir trabalho como direito social, nem ele e nem o art. 7º trazem expressamente o direito ao trabalho:

“[...] Este, porém, ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho. Assim, no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, os *valores sociais do trabalho*; o art. 170 estatui que a ordem econômica funda-se na *valorização do trabalho*, e o art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o *primado do trabalho*. Tudo isso tem o sentido de reconhecer o *direito social do trabalho*, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III). E aqui se entroncam o *direito individual* ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, como o *direito social ao trabalho*, que envolve o direito de acesso a uma profissão, à orientação e formação profissionais, à livre escolha do trabalho, assim como o direito à relação de emprego (art. 7º, I) e o seguro-desemprego, que visam, todos, entre outros, à melhoria das condições sociais dos trabalhadores”²⁷³.

A Carta Magna brasileira pode ser considerada uma constituição histórica, não no sentido oposto da classificação dogmática que possui, mas sim pela consolidação de direitos que até aqui foram conquistados. Apesar de passar por momentos duros e sombrios durante sua construção, a Constituinte possui um grande peso no que tange a concretização dos direitos do homem.

A Constituição de 88 alargou as hipóteses de proteção dos trabalhadores. Dentre outras, há a proteção do inciso XXII: forma de segurança do trabalho, mediante a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Esse inciso garante um ambiente salubre e seguro para a eficaz prestação laboral. Uma importante inovação inserida no inciso XXVII é a previsão da “proteção trabalhista em face da

²⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº2, 2007, p. 27. Disponível em <<http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>> Acesso em: 14 de novembro de 2013.

²⁷² *Idem, ibidem*.

²⁷³ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 2012, p. 289-290.

automação, na forma da lei”. Essa norma cria condições de defesa do trabalhador diante do grande avanço da tecnologia, que o ameaça, pela substituição da mão de obra humana. E, ainda, há no inciso XXVIII, o estabelecimento do “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando ocorrer em dolo ou culpa”.

No acidente de trabalho envolvendo o senhor Dalmo Luiz, apesar de ter havido a condenação das empresas pelo dano consumado visando a reparação do prejuízo, houve ofensa aos valores constitucionais, haja vista ter ocorrido o fator morte do empregado. A observância das normas de segurança e saúde dos trabalhadores, direitos elencados no art. 7º da CRFB, é dever do empregador. Porém, mais uma vez, pela atipicidade da relação trabalhista estabelecida, a trilateralidade, essas normas são mitigadas, ficando os empregados à mercê da própria sorte. Conforme afirmam Delgado e Dutra, a obrigação de zelar pelo bem estar do trabalhador, aqui, especificamente em uma relação terceirizada, é construída pela soma do dever tanto do tomador como do prestador de serviços:

“[...] considera-se que em razão da condição privilegiada de proprietário do “lugar de trabalho”, o tomador de serviços chama para si um papel destacado no cumprimento das obrigações relativas à saúde, segurança e higiene do trabalhador. Tal atuação, obviamente, soma-se à obrigação constitucional do prestador de serviços”²⁷⁴.

Ainda, segundo as autoras:

“[...] uma das faces mais perversas da terceirização tem sido exatamente a superexposição da saúde desses trabalhadores [terceirizados].

[...]

Isso porque a inserção de trabalhadores contratados precariamente por meio de empresas prestadoras de serviços nas atividades finalísticas das empresas tomadoras de serviços, tendo por foco a mera redução de custos, tem implicado, em muitos casos, no desrespeito às normas de saúde e segurança no trabalho”²⁷⁵.

Nas palavras de Franco, Druck e Silva: “A terceirização lança um manto de invisibilidade sobre o trabalho real – ocultando a relação capital/trabalho e descaracterizando o vínculo empregado/empregador que pauto o direito trabalhista [...]”²⁷⁶, ou seja, sob a égide do progresso, a segurança e saúde do trabalhador também entram na transação comercial, pois, a necessidade de se obter lucro e crescimento a qualquer custo tem sacrificado inúmeros

²⁷⁴ (DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *Obrigações constitucionais extrapatrimoniais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços nas relações de trabalho terceirizadas*. 2013. p. 10.)

²⁷⁵ *Idem*, p. 10-11.

²⁷⁶ Maria da Graça ; FRANCO, Tania; SELLINGMANN-SILVA, Edith. *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, p. 233.

empregados. Para as autoras, há o delineamento de “uma era de precarização global que consolida a perda da razão social do trabalho, com sérios impactos no imaginário social, gerando violências e adoecimentos, caracterizando uma condição de vulnerabilidade e desfiliação social”²⁷⁷.

Apesar de não regular especificamente o fenômeno da terceirização, a Constituição de 1988 delimita claramente a sua ocorrência na economia e na sociedade, conforme afirma Godinho Delgado:

“Os limites da Carta Magna ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórias da *dignidade da pessoa humana* (art. 1º, III), da *valorização do trabalho e especialmente do emprego* (art. 1º, III, combinado com art. 170, *caput*), da busca de *construção de uma sociedade livre, justa e solidária* (art. 3º, I) do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV)”²⁷⁸.

Nessa esteira, não é compatível com a ordem constitucional vigente:

“[...] fórmulas de utilização do trabalho que esgarcem o patamar civilizatório mínimo instituído pela ordem jurídica constitucional e legal do país, reduzindo a valorização do trabalho e do emprego, exacerbando a desigualdade social entre os trabalhadores e entre estes e os detentores da livre iniciativa, instituindo formas novas e incontroláveis de discriminação, frustrando o objetivo cardeal de busca do bem-estar e justiça sociais.

[...]

Para a Constituição, em consequência, a terceirização sem peias, sem limites, *não é compatível com a ordem jurídica brasileira*”²⁷⁹.

As condições dignas de trabalho constituem objetivos dos direitos dos trabalhadores. Por meio delas é que eles alcançam a melhoria de sua condição social, conforme versa o art. 7º, *caput* da Constituição, configurando e norteadando todo o conteúdo das relações de trabalho. Sob a luz do *principio constitucional da máxima efetividade*, os direitos sociais possuem “força de radiação” que se propaga por todo o direito privado. Sem a sua concretização não se alcançará de forma alguma a “sociedade livre, justa e solidária” elencada como um dos objetivos fundamentais da República²⁸⁰.

²⁷⁷ *Idem*, p. 234.

²⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p.433.

²⁷⁹ *Idem*, p. 434.

²⁸⁰ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Malheiros Editores, 2000, p.260.

5. CONCLUSÃO

Ao analisar o desenvolvimento do trabalho ao longo da história, observa-se que ele assume diferentes conformações. Contudo, é na sociedade capitalista que ele mais se modifica, dividindo a sociedade em categorias, valorando o produto e, infelizmente, o produtor. Pela sua dinâmica, o capitalismo é mais suscetível a crises, pois, acaba criando diversas contradições internas.

Em uma de suas crises, a da década de 70, a busca por uma solução rápida e financeiramente viável que recuperasse o mercado levou ao estabelecimento de novas formas de gestão organizacional. Nesse espectro, as empresas assumiram um contorno mais enxuto, horizontalizando sua estrutura, patrocinando, dessa forma, o desemprego estrutural e a precarização das relações de trabalho.

O advento da acumulação flexível mostrou-se inquestionavelmente importante, pois, conjuntamente com a reestruturação do capital, houve a mudança do cenário das relações de trabalho, gerando a sua flexibilização. Novas técnicas produtivas foram estabelecidas buscando o reestabelecimento das taxas de lucro.

Apesar de tardiamente, o Brasil também adotou o novo modelo de produção. Sob o prisma do milagre econômico, a década de 70 foi essencial para o crescimento da Petrobras, objeto de análise no presente trabalho. A empresa petroquímica utilizou-se da terceirização trabalhista, principal fruto da flexibilização, após a instauração do modelo de acumulação flexível, coincidente com a desregulamentação do setor. Ao reduzir custos, a prática mostrou resultados positivos no ambiente intrafabril.

A modalidade de contratação da Petrobras é pelo *menor preço*, ou seja, vence a licitação a empresa que apresentar a melhor oferta com o menor custo. Assim, a qualidade dos serviços prestados adquire um caráter secundário. As empresas prestadoras, sob a orientação dessa política, se empenham em diminuir os custos, com objetivo de reduzir ao máximo o valor de suas propostas. O que vale, nesse caso, é vencer a licitação e, como meio de se obter o baixo custo, muitos dos benefícios, e até mesmo direitos, ofertados aos trabalhadores, são suspensos. Nas palavras de Graça Druck, “é possível afirmar que a resposta à crise do fordismo não só não resolveu a crise como a aprofundou”.²⁸¹

²⁸¹ DRUCK, Graça. *FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: formas contemporâneas de dominação do trabalho*. Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 12. Disponível em < <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=270>>. Acesso em: 19 de novembro de 2013.

O avanço da prática terceirizante implica diretamente na precarização das relações trabalhistas intrafabris e, concomitantemente, na fragilização do poder de representação, por parte dos sindicatos, uma vez que as diferenças entre os trabalhadores são reforçadas, dificultando a unidade das necessidades coletivas, culminando com a fragilização dos laços sociais. Por não pertencer a uma classe específica, os trabalhadores terceirizados são marginalizados pelos próprios trabalhadores efetivos. Na generalidade dos casos, essa categoria operária vê-se desamparada, tendo que assumir os riscos da execução do trabalho.

Quando se faz uma análise para além das consequências típicas da flexibilização, tais quais a precariedade das condições de trabalho, super exploração da mão de obra, condições mínimas de segurança, contratos de trabalho sem respaldo jurídico, observa-se que está havendo uma redefinição da existência humana na era do capitalismo flexível, decorrentes também das transformações no e do trabalho. O resultado principal é a perda de estima e de significado na inter-relação humana.

Como fenômeno recente, a terceirização foi praticada durante muito tempo com modesta regulação normativa. Apenas em 1986 houve, por meio do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, a normatização mais específica do assunto. Porém, pelas lacunas existentes no Enunciado, ele foi revisto em 1993, sendo substituído pela Súmula 331. Com o julgamento da ADC nº. 16, em 2010, o STF modificou o entendimento do referido Enunciado, conferindo responsabilidade subsidiária a Administração Pública caso seja configurada a culpa *in vigilando*.

Dessa forma, por toda conjuntura histórica e a regulamentação hoje em vigor, a terceirização, tanto no âmbito público como no privado, atingiu seus objetivos como demonstram os altos índices de produção a baixos custos. Contudo, tem-se como saldo a flexibilização das garantias trabalhistas, havendo um retrocesso das conquistas históricas dos trabalhadores. Assim, o que se propõe, como afirma Márcio Túlio Viana: “Se proibir é difícil, a solução pode ser onerar mais fortemente as práticas de terceirização. Talvez assim se possa reduzi-las em quantidade ou melhorá-las em qualidade, amenizando os seus efeitos perversos.”²⁸²

²⁸² VIANA, Márcio Túlio. *As várias faces da terceirização*. p. 149-150. Disponível em: <www.polos.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/download/96/90> Acesso em: 26 de novembro de 2013.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. In: *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio-ago, 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em: 02 de dezembro de 2013.

_____. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. *O trabalho, Sua nova Morfologia e a era da Precarização Estrutural*. Revista Theomai, nº. 19, 1º semestre: 2009, p. 49. Disponível em: <<http://www.revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/ArtAntunes.pdf>> Acesso em: 18 de novembro de 2013.

_____. *Adeus Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. São Paulo: Unicamp, 1994.

ARAÚJO, Anísio José da Silva. *Paradoxos da Modernização: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo*. Tese apresentada à Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz, ao Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana. Rio de Janeiro: 2011. Disponível em: <http://portalteses.iciet.fiocruz.br/transf.php?script=thes_cover&id=000041&lng=pt&nrm=is_o> Acesso em: 20 de novembro de 2013.

A terceirização na Petrobras – alguns pontos para reflexão. Versão revisada/atualizada. Subseção DIEESE FUP. Disponível em <<http://www.fup.org.br/2012/images/dieese/dieese2.pdf>> Acesso em 24 de novembro de 2013.

A Terceirização na Petrobras: características do processo de terceirização e iniciativas de representação dos trabalhadores. Instituto Observatório Nacional, Setembro de 2011. Disponível em <http://www.observatoriosocial.org.br/portal/sites/default/files/biblioteca/rel_petrobras_redlat_setembro_2011.pdf>. Acesso em 24 de novembro de 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BERNARDES, Juliana; FREIRE, Teresa. *Terceirização e responsabilidade subsidiária*. Em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/27256/2012_freire_teresa_bernardes_juliana.pdf?sequence=1> Acesso em: 30 de outubro de 2013.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. 11 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

BRASIL, 2004, Projeto de Lei nº. 4.330, de 2004. Inteiro teor disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 29 de novembro de 2013.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR – 50840-31.2006.5.23.0004; Data de Julgamento: 13/05/2009; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 22/05/2009.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: AIRR – 0005801-93.2010.5.01.0000 Data de Julgamento: 31/08/2011; Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga; 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 08/09/2011.

BRESCIANI, Maria Stella Martins. *Metropóles: As Faces do Monstro Urbano (as cidades no século XIX)*. Revista Brasileira de História. V. 5, nº 8 /9. 1984: São Paulo, p. 38. Disponível em: <http://www.anpuh.org/revistabrasileira/view?ID_REVISTA_BRASILEIRA=32> Acesso em 11 de novembro de 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

(_____.; DUTRA, Renata Queiroz. *Obrigações constitucionais extrapatrimoniais das empresas prestadoras e tomadoras de serviços nas relações de trabalho terceirizadas*. 2013).

_____. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº2, 2007. Disponível em <<http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>> Acesso em: 14 de novembro de 2013.

DRUCK, Graça. *Flexibilização e precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho*. Caderno CRH, Salvador, n. 37, jul./dez. 2002, p. 13 e 14. Disponível em <<http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=270>> Acesso em: 19 de novembro de 2013.

_____.; FRANCO, Tania; SELLINGMANN-SILVA, Edith. *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo.

_____. *Terceirização: (Des)fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia*. Unicamp: 1995.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John L. *Os Estabelecidos e os Outsiders*. Trad. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor: 2000.

FREITAS, Carlos Machado de; SOUZA, Carlos Augusto Vaz de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PORTO, Marcelo Firpo de Souza. *Acidentes de trabalho em plataformas de petróleo da Bacia de Campos, Rio de Janeiro, Brasil'*. p.3. Em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>> Acesso em: 01 de novembro de 2013.

GODINHO, Luis Flavio. Laços frágeis, labor trincado: interação, discriminações e conflitos entre trabalhadores da Refinaria Landulfo Alves. In: *Revista da RET*, Ano I, nº I, 2007. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/Godinho_RET01.pdf> Acesso em: 01 de novembro de 2013.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2007.

LABOR: *Envenenados até morrer - Estatal descumpre Constituição e terceiriza sem limite*. Revista do Ministério Público do Trabalho. Ano I. Nº 2. 2013. p. 18 e 19. Em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/1d96f0804ff7cca2942fbd134cddb4f/Labor_n2.pdf?MOD=AJPERES> Acesso em 28 de outubro de 2013.

LESSA, Sérgio. *Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2007.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: DIFEL, 1982.

_____. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. *Terceirização e precarização do trabalho humano*. Em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/5382/008_74-4.pdf?sequence=1> Acesso em: 15 de novembro de 2013.

NETTO, Menelick de Carvalho. *Jurisdição Constitucional e Direitos Fundamentais*, Belo Horizonte, Del Rey, 2003.

O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. 2003. DIEESE para MTE. Disponível em

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf> Acesso em 25 de novembro de 2013.

PAGANOTO, Faber. *Mobilidade e trabalho em Macaé/RJ, A 'Capital do Petróleo'.* p.14. Em: <<http://www.puro.uff.br/sites/default/files/user52/paganoto.pdf>>. Acesso em: 21 de outubro 2013.

PAIXÃO, Cristiano. *Terceirização – O trabalho como mercadoria.* In: *Constituição e Democracia.* Brasília. Tribuna do Brasil-UnB-SindijusDF:2006, p.8. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1444>> Acesso em: 19 de novembro de 2013.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *A terceirização, a CLT e a Constituição.* Disponível em: <<http://www.prt10.mpt.gov.br>> Acesso em: 02 de dezembro de 2013.

RANIERI, Jesus. *A Câmara Escura: alienação e estranhamento em Marx.* São Paulo: Boitempo, 2001.

ROSSO, Sadi dal. *Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea.* Boitempo Editorial: 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano.* Em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/13602/007_ingowolfgang sarlet.pdf?sequence=1> Acesso em: 15 de novembro de 2013.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo.* São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Da relação de trabalho.* Revista do TRT/EMATRA – 1ª Região, v 20, n. 46. Rio de Janeiro: 2009. Em: <<http://portal2.trtrio.gov.br>> Acesso em: 01 de dezembro de 2013.

_____.; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho, volume 1.* São Paulo, 2001: LTr.

Unidade Nacional: informativo do Sindicato dos Petroleiros de Duque de Caxias. Nº 243: Junho/2011. Disponível em: <<http://www.sindipetrocaxias.org.br/imprensa/pdf/un243.pdf>> Acesso em: 25 de novembro de 2013.

VIANA, Marcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito*. p. 13. Artigo resultado de pesquisas feitas com o apoio do CNPq. Disponível em: http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_mtv_02.asp Acesso em: 20 de novembro de 2013.

Sítios:

<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=24649&anoInt=2011&qtdAcesso=24996241> Acesso em: 06 de novembro de 2013.

<http://consulta.mte.gov.br/empregador/cbo/procuracbo/conteudo/tabela3.asp?gg=9&sg=8&gb=1> Acesso em: 7 de novembro de 2013.

<http://www.cutdf.org.br/arquivos/file/COMISS%C3%83O%20NACIONAL%20DE%20DIREITOS%20SOCIAIS%20DA%20OAB.pdf> Acesso em: 30 de novembro de 2013.

<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2013/02/petrobras-tem-lucro-liquido-de-r-2118-bilhoes-em-2012-queda-de-36.html> Acesso em 4 de novembro de 2013.

http://www.macaeeoffshore.com.br/capa/vonline_d.aspx?t=destaque1&e=64%20PT Acesso em 5 de novembro de 2013.

<http://www.macaerj.gov.br/conteudo/leitura/titulo/macaepetroleo-e-desenvolvimento> Acesso em: 22 de outubro 2013.

<http://memoria.oglobo.globo.com/jornalismo/premiosjornalisticos/terceirizaccedilatildeoque-mata-9919009> Acesso em: 6 de novembro de 2013.

<http://oglobo.globo.com/pais/noblat/posts/2011/02/20/terceirizacao-de-risco-na-petrobras-364332.asp> Acesso em: 29 de outubro 2013.

<http://www.petrobras.com.br/pt/quem-somos/principais-operacoes/?category=2> Acesso em: 21 de outubro 2013.

http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/noticia Acesso em: 30 de novembro de 2013.

<http://www.sindipetronf.org.br/Publica%C3%A7%C3%B5es/RevistaImagem/tabid/66/Default.aspx?Edicao=347&Materia=3186> Acesso em: 25 de novembro de 2013

<<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias>> Acesso em: 30 de novembro de 2013.

<<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/09/ministros-do-tst-repudiam-projeto-de-mabel-que-regulamenta-a-terceirizacao-e-precariza-o-trabalho-1478.html>> Acesso em: 29 de novembro de 2013.